

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la
I.E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Yony QUISPE VARGAS

ASESOR:

Dr. Adolfo QUISPE ARROYO

AYACUCHO - PERÚ

2025

A mis familiares, amigos y compañeros,
por brindarme motivación y apoyo en mi
formación académica.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por haberme permitido concretar mis estudios y contribuir en mi formación profesional.

A la Escuela de Posgrado, en especial a la plana docente de la Maestría en Gestión Educativa.

Al Dr. Adolfo Quispe Arroyo, por haber compartido sus conocimientos y experiencias en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al director y a los docentes de la Institución Educativa “Gustavo Castro Pantoja”, por su colaboración en el desarrollo del trabajo de investigación.

ÍNDICE

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción situación problemática.....	15
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Formulación de objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.4.1. Justificación teórica.....	17
1.4.2. Justificación práctica	17
1.4.3. Justificación metodológica	18
II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. A nivel internacional.....	19
2.1.2. A nivel nacional.....	19
2.1.3. A nivel local.....	20
2.2. Bases teóricas.....	21
2.2.1. Clima organizacional.....	21
2.2.1.1. Tipos y teorías del clima organizacional.....	22
2.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional.....	24
2.2.1.3. Enfoques del clima organizacional.....	26
2.2.1.4. Beneficios y limitaciones del clima organizacional	26

2.2.1.5. Importancia del clima organizacional.....	28
2.2.2. Bienestar psicológico.....	32
2.2.2.1. Teorías de bienestar psicológico.....	33
2.2.2.2. Dimensiones de bienestar psicológico.....	41
2.2.2.3. Factores de un buen bienestar psicológico.....	42
2.3. Sistema conceptual.....	43
III METODOLOGÍA.....	45
3.1. Formulación de hipótesis.....	45
3.1.1. Hipótesis general.....	45
3.1.2. Hipótesis específicas.....	45
3.2 Sistema de variables.....	45
3.3. Operacionalización de variables.....	46
3.4. Tipo y nivel de investigación.....	48
3.4.1. Tipo de investigación.....	48
3.4.2. Nivel o alcance de investigación.....	48
3.5. Métodos de investigación.....	48
3.6. Diseño de investigación.....	48
3.7. Población y muestra.....	49
3.7.1. Población.....	49
3.7.2. Muestra.....	49
3.7.3. Criterio de inclusión y exclusión.....	50
3.7.4. Tipo de muestreo.....	50
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
3.8.1. Técnica.....	50
3.8.2. Instrumento.....	50
3.9. Validez y confiabilidad de instrumento.....	51
3.9.1. Prueba de confiabilidad.....	51
3.9.2. Prueba de validez.....	52
3.10 Técnicas de procesamiento de datos.....	55
3.11 Aspectos éticos.....	55
IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	56
4.1. Resultados a nivel descriptivo.....	56
4.2. Resultados a nivel inferencial.....	59

4.2.1. Prueba de normalidad.....	59
4.2.2. Prueba de hipótesis general.....	60
4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica.....	61
4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica.....	63
4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica.....	64
4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica.....	65
4.3. Discusión de resultados.....	66
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario del clima organizacional.....	52
Tabla 2	Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario del bienestar psicológico.....	52
Tabla 3	Resultado de la validación del cuestionario sobre el clima organizacional.....	53
Tabla 4	Resultado de la validación del cuestionario sobre el bienestar psicológico.....	53
Tabla 5	Variable Clima organizacional.....	56
Tabla 6	Variable bienestar psicológico.....	57
Tabla 7	Dimensión: Aceptación y control de situaciones.....	57
Tabla 8	Dimensión: vínculos sociales.....	58
Tabla 9	Dimensión: proyectos de vida.....	58
Tabla 10	Dimensión: autonomía.....	59
Tabla 11	Prueba de normalidad para una muestra.....	59
Tabla 12	Prueba de correlación e hipótesis de las variables Clima organizacional y bienestar psicológico.....	61
Tabla 13	Prueba de correlación e hipótesis de la variable Clima organizacional.....	62
Tabla 14	Prueba de correlación e hipótesis de la variable Clima organizacional con el nivel de vínculos sociales.....	63
Tabla 15	tabla de correlación e hipótesis de la variable clima organizacional con los proyectos de docentes.....	64
Tabla 16	Prueba de correlación e hipótesis de la variable Clima organizacional con la autonomía.....	65

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A	Matriz de consistencia.....	81
ANEXO B	Cuestionario para evaluar el bienestar psicológico.....	82
ANEXO C	Cuestionario para evaluar el clima organizacional.....	84
ANEXO D	Sábana de datos.....	88
ANEXO E	Fichas validadas de los instrumentos.....	91
ANEXO F	Constancia de ejecución de tesis.....	97
ANEXO G	Fotografías.....	98

RESUMEN

La investigación se centró en determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico que presentan los docentes de la Institución Educativa “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023. La muestra fue no probabilística e incluyó a 24 docentes que suministraron datos acerca del clima organizacional y el bienestar psicológico. La investigación se enmarca dentro del paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, de tipo básico, y utiliza un diseño no experimental de corte transversal correlacional. Los datos se recopilaron mediante la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario validado y con pruebas de confiabilidad previas. Los resultados se analizaron mediante el coeficiente Rho de Spearman, evidenciando la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los docentes de la I.E. “Gustavo Castro Pantoja” ($\rho = ,862$). Se concluye, según el resultado, que la variable clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar psicológico de los docentes de la institución mencionada.

Palabras claves: Clima organizacional, bienestar psicológico

ABSTRACT

The research focused on determining the relationship between organizational climate and psychological well-being among teachers of the “Gustavo Castro Pantoja” Educational Institution in Ayacucho, 2023. The sample was non-probabilistic and included 24 teachers who provided data on organizational climate and psychological well-being. The study is framed within the positivist paradigm, with a quantitative approach, of a basic type, and employed a non-experimental, cross-sectional, correlational design. Data were collected using the survey technique, and the instrument was a questionnaire with prior validity and reliability testing. The results were analyzed using Spearman's Rho coefficient and showed a significant relationship between organizational climate and the psychological well-being of the teachers from the aforementioned institution ($\rho = ,862$). Based on the results, it is concluded that the organizational climate variable is significantly related to the psychological well-being of the teachers of the institution in question.

Keywords: Organizational climate, psychological well-being

INTRODUCCIÓN

La salud mental es un tema que evidenció la COVID-19. El estado de confinamiento, el trabajo bajo presión y el cambio de una nueva forma de trabajo ha conllevado a un giro en las relaciones laborales. Muchos trabajadores de diversos sectores presentaron problemas en la salud mental, debido al giro que se dio en la nueva forma de trabajar. Esto conllevó a generar estrés en muchos trabajadores, particularmente en los docentes. Al respecto, Castro y Castro (2022), en sus resultados, muestran un alto porcentaje de docentes, asistentes de la educación y estudiantes con ausencia de psicopatologías y con un alto bienestar general; sin embargo, existe un grupo importante que presenta sospecha de psicopatología, su umbral y bienestar medio.

También se tiene el trabajo de Chuquillanqui (2022), realizado sobre la salud mental de los docentes de la Educación Básica Regular de la UGEL de Lima, el cual concluye que un alto nivel de síndrome de burnout implicaría presencia de alguna psicopatología, y viceversa. Estos trabajos denotan que se debe tener en cuenta la salud mental de los trabajadores del sector educativo, para que realicen un trabajo más productivo y esto se evidencie en sus logros y productos reflejados en sus estudiantes. En Ayacucho, el tema de salud mental en docentes es un tema que debe ser tomado con mayor seriedad. Al respecto, tenemos el trabajo de Retis (2022), quien concluye que el tecnoestrés incide en la labor pedagógica del personal docente, la cual debe ser abordada cuidadosamente para afrontar los efectos que genera, así como también asumir estrategias de prevención.

Por tanto, este problema se evidencia en el sector educativo debido a las nuevas tendencias de gestión educativa y la aplicación de estrategias didácticas que se dieron en la educación. Estos cambios afectaron a los trabajadores del sector, de manera particular a los docentes. En este caso, nos centramos en estudiar a los docentes que laboran en la Institución Educativa “Gustavo Castro Pantoja” del distrito de Ayacucho, debido a que no

son ajenos a los problemas mencionados. Por ello, existe la necesidad de estudiar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico que presentan los docentes mencionados. Por lo referido, la investigación plantea el siguiente problema: ¿El clima organizacional se relacionará con el bienestar psicológico que presentan los docentes de la I.E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023? El propósito del trabajo fue determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico que presentan los docentes de la I.E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023. Los resultados de la investigación determinaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $\rho = 0,862$, y un valor de significancia bilateral de $p = 0.001$, valor inferior a la región crítica $\alpha = 0.05$. Es evidente y palmaria la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los docentes de la Institución Educativa “Gustavo Castro Pantoja”, 2023.

Se puede concluir que a un buen clima organizacional corresponde un buen bienestar psicológico de los docentes de dicha institución.

La estructura del presente trabajo está organizada de la siguiente manera:

Capítulo I, la cuestión de la investigación se plantea formalmente, formulando la interrogante general y las específicas. Se contextualiza y se teoriza el clima organizacional dentro del sistema educativo actual, generalmente promovido por la parte jerárquica. Asimismo, se bosqueja el problema identificado y los objetivos a seguir, tanto el general como los específicos, así como la justificación, la cual argumenta el por qué y para qué del asunto formulado en la investigación. En el capítulo II, se consignan las categorías del marco conceptual y se mencionan las investigaciones anteriores como antecedentes. La tesis se cimienta en un sustento científico correspondiente al estudio del tema propuesto, que incluye las variables de clima organizacional y bienestar psicológico.

Capítulo III, aquí se enuncian las suposiciones en forma de hipótesis; se determinan las variables de estudio, así como su operacionalización, considerando las dimensiones e

indicadores correspondientes. Asimismo, se presenta la metodología a seguir en la presente tesis.

La investigación se ubica en un paradigma positivista, con enfoque cuantitativo y transversal, en un nivel correlacional. Asimismo, la población y la muestra son determinadas según el caso; se plantean las técnicas e instrumentos utilizados para investigar de manera ordenada. Por último, se valoran y describen los aspectos éticos de esta investigación. En el capítulo IV, aquí se analizan e interpretan los resultados obtenidos; también se muestra la validez y confiabilidad de los instrumentos. Por otro lado, la descripción y discusión de los resultados se presentan con la intención de realizar el trabajo estadístico correspondiente a las pruebas descriptivas e inferenciales de la investigación. Se consideran también las conclusiones y la interpretación de los resultados como el producto más relevante del análisis estadístico. Asimismo, se incluyen explicaciones que resaltan la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico como factores análogos a una buena marcha en el trabajo. En la bibliografía se incluyen las referencias utilizadas. En los apéndices o anexos se presentan los instrumentos empleados en la investigación, así como algunas evidencias del trabajo realizado.

Finalmente, se espera que este estudio resulte de interés como un aporte teórico, administrativo y psicológico que otros estudiosos puedan utilizar como fuente para futuras investigaciones similares, con el fin de ampliar los estudios sobre el clima organizacional y el bienestar psicológico, como base para una adecuada marcha laboral en una determinada institución.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

Las instituciones se enfocan en el clima organizacional, ya que un ambiente laboral positivo puede mejorar la productividad de los empleados. Un clima organizacional favorable implica que los trabajadores se sienten valorados, motivados y satisfechos con su entorno de trabajo. Esto, a su vez, puede llevar a mejores resultados en áreas clave de la empresa, como las finanzas, la administración y la producción. Es decir, el clima organizacional refleja los valores, actitudes y creencias de los colaboradores, es decir, de los trabajadores, siendo en este caso los docentes, quienes conforman el ambiente de trabajo y la imagen de la organización, tanto interna como externamente, lo que se manifiesta en el bienestar psicológico de los trabajadores.

Por tanto, un clima organizacional favorable contribuye a un mejor rendimiento general de la empresa; es decir, “las empresas analizan y gestionan el clima organizacional para mantenerlo positivo y fomentar la productividad de los empleados. Estudios empíricos indican que un buen clima organizacional mejora los resultados financieros, administrativos y productivos” (Ibarra y Paredes, 2023, p. 35).

También, el clima organizacional es crucial no solo en empresas, sino también en “el desempeño de instituciones educativas. Problemas imprevistos, como la pandemia, han mostrado la importancia de este clima. Esta investigación busca desarrollar habilidades y conocimientos para mejorar las acciones diarias en la institución” (Bernal et al., 2023, p. 200).

En la institución se observa cierta tranquilidad psicológica, a lo que denominamos bienestar psicológico. Es decir, los profesores mantienen cierta estabilidad emocional, con escasas excepciones, o aparentemente se observa tal fenómeno; por ello, se decide investigar para certificar esta percepción.

En la vida competitiva, los trabajadores suelen percibir y sentir el ambiente donde se encuentran y con quienes laboran, como consecuencia de un clima organizacional que, se supone, es responsabilidad de la dirección y de todos los miembros en general. Son influenciados por el ambiente natural y social como manifestación del clima organizacional, a través de las relaciones e interacciones que ocurren dentro de cada institución, así como por la conducta de sus integrantes, el sistema organizativo y los procesos que tienen lugar en ella.

El clima organizacional simboliza la organización interna; una convivencia entre sus integrantes que constituye una característica distintiva que prevalece en cada institución. Por ello, la organización de una institución es percibida de diferentes maneras: algunos trabajadores podrían ser más sensibles, manifestándose de forma negativa o positiva en su bienestar psicológico o tranquilidad emocional.

1.2. Formulación del problema

Una vez identificado y descrito nuestro problema, se derivan las siguientes cuestiones a investigar:

1.2.1. Problema general

¿El clima organizacional se relacionará con el bienestar psicológico de los docentes de la IE “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿El clima organizacional se relaciona con la aceptación y el control de situaciones institucionales que muestran los docentes de la IE “¿Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023?

¿El clima organizacional se relaciona con los vínculos sociales que tienen los docentes de la IE “¿Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023?

¿El clima organizacional se relaciona con los proyectos que tienen los docentes de la IE “¿Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023?

¿El clima organizacional se relaciona con la autonomía que presentan los docentes de la IE “¿Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los docentes de la I.E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el clima organizacional y la aceptación y control de situaciones institucionales que muestran los docentes de la I.E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023.

Determinar la relación entre el clima organizacional y los vínculos sociales que tienen los docentes de la I.E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023.

Determinar la relación entre el clima organizacional y los proyectos que tienen los docentes de la I.E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho 2023.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la autonomía que presentan los docentes de la I.E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

El estudio investigativo se justifica teniendo en cuenta los fundamentos teórico, práctico y metodológico.

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de relación entre las variables de estudio para sentar las bases teóricas para posteriores estudios en la línea de la investigación educativa; asimismo, los resultados de investigación enriquecerán el conocimiento científico.

La justificación teórica tiene base en autores y tendencias referidos al clima organizacional y bienestar psicológico y detalla cómo estas variables de estudio tienen importancia en la marcha de una institución. El clima organizacional sugiere la convivencia armoniosa, empática, horizontal y democrática en un determinado lugar, en este caso en el lugar de trabajo. En la presente investigación se pretende un aporte teórico para comprender sobre las variables tratadas.

1.4.2. Justificación práctica

El bienestar psicológico es muy importante dentro de la salud mental, por ello hay la necesidad de conocer el nivel de bienestar psicológico de los docentes para evitar el estrés y posibles enfermedades psicológicas, asimismo su relación con el clima organizacional para mejorar el desempeño del docente.

Los resultados se reportarán a las autoridades de la institución educativa para desarrollar y promover posteriores estrategias e investigaciones que contribuyan a la mejora del bienestar psicológico del docente y el clima organizacional en beneficio de los miembros de la comunidad educativa y de la educación peruana.

1.4.3. Justificación metodológica

El desarrollo de la investigación permitió confirmar la validez metodológica para determinar la relación existente entre el clima organizacional y el bienestar psicológico. Asimismo, la investigación permitió validar y establecer el nivel de confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir el clima organizacional y el bienestar psicológico. Finalmente, los resultados obtenidos en la investigación servirán como antecedentes para el desarrollo de investigaciones referidas a las variables estudiadas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Internacional

Yaulilahua (2023) examina el efecto del clima organizacional en el sector de telecomunicaciones en Latinoamérica, con un enfoque particular en Ecuador, y su relación con el rendimiento laboral. Se destaca que un ambiente laboral favorable incrementa la productividad, siendo fundamentales las prácticas motivacionales de las empresas. A través de una metodología cualitativa basada en la revisión documental y bibliográfica, se concluye que el trabajo en telecomunicaciones es demandante, provocando una sobrecarga emocional y psicológica en los empleados. Esto resalta la importancia de implementar estrategias empresariales que mejoren el bienestar y la motivación de los trabajadores. La conclusión señala que el clima organizacional y el desempeño laboral están vinculados: “donde un buen ambiente mejora el rendimiento y un mal clima lo afecta negativamente. Mantener un equilibrio entre ambos es clave para optimizar la productividad de la empresa, especialmente en la gestión de recursos humanos” (Yaulilahua, 2023, p. 60).

Navarrete et al. (2023) exploraron cómo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral en una institución de educación superior. A través de encuestas y un cuestionario con escala Likert, se determinó que aspectos como la orientación hacia resultados, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo están fuertemente vinculados al clima organizacional, lo que impacta positivamente en el desempeño y la calidad del servicio. En otras palabras, el clima organizacional está íntimamente ligado al rendimiento laboral: “La investigación revela que dimensiones como orientación a resultados, organización y trabajo en equipo tienen una alta correlación positiva con el rendimiento, mejorando el cumplimiento de metas y la calidad del servicio” (Navarrete et al., 2023, p. 57).

2.1.2. Nacional

Ballena et al. (2023) tuvieron como objetivo analizar cómo el clima organizacional en el ámbito educativo impacta en el éxito pedagógico. Se llevó a cabo un estudio de caso en una institución con relaciones laborales conflictivas, influenciadas por entornos sociales desfavorecidos. A través de un pretest se diagnosticó la situación inicial, y posteriormente se implementaron diversas herramientas para abordar las dificultades. Los resultados se evaluaron con un pos-test, demostrando que, aunque los ambientes formativos complicados

presentan desafíos, es posible superarlos mediante estrategias efectivas. Estas herramientas mejoraron tanto la instrucción como las relaciones humanas, lo que favoreció el aprendizaje. La investigación concluye que las jornadas de capacitación por sí solas no son suficientes para mejorar el clima organizacional ni el desempeño docente. Por ello, “la gestión directiva participativa por parte de los líderes de la organización educativa resulta ser más efectiva. Esto implica que los responsables de dirigir la instrucción deben tener una gran experiencia y habilidad en su rol” (Ballena et al., 2023, p. 104).

Portilla et al. (2023) analizaron cómo el liderazgo directivo y el clima organizacional influyen en el desempeño docente, mediante una revisión sistemática de 25 publicaciones nacionales e internacionales. Los resultados indican que un clima organizacional positivo es fundamental en la labor de los líderes educativos, con énfasis en la influencia del liderazgo transformacional sobre los docentes. Se concluye que un liderazgo efectivo impacta favorablemente en el clima organizacional, según la percepción de los educadores, y que la motivación juega un rol clave en la mejora del ambiente escolar. Asimismo, se destaca que un buen líder escolar debe promover un entorno que fomente el entusiasmo y la colaboración entre todos los miembros de la institución, demostrando que el liderazgo del director contribuye significativamente a mejorar el clima organizacional y la motivación de los profesores. Por ello, “los líderes transformacionales fomentan entusiasmo y cooperación, optimizando el funcionamiento escolar y el desarrollo profesional, mientras que la revisión destaca la necesidad de actualizaciones frecuentes en la investigación” (Portilla et al., 2023, p. 238).

Ticona (2023), en su estudio titulado Clima organizacional y bienestar psicológico en colaboradores de una institución educativa, Arequipa, 2023, halló una alta correlación positiva ($r = 0.913$, $p < 0.05$) entre el clima organizacional y el bienestar psicológico. A partir de una muestra de 80 colaboradores, se determinó que ambos factores se encuentran en niveles regulares. Utilizando encuestas y cuestionarios adaptados para medir estas variables, se confirmó que las dimensiones del clima organizacional están positivamente relacionadas con el bienestar psicológico.

2.1.3. Local

Bravo et al. (2023) realizaron un estudio sobre el clima organizacional en las pymes del sector comercio en Ayacucho, Perú, en el que se muestra que, aunque los trabajadores perciben un clima medianamente bueno, existen debilidades en áreas clave como la flexibilidad, la comunicación y el entorno laboral. La investigación, de tipo cuantitativa y

descriptiva, basada en encuestas aplicadas a 176 empleados, concluye que es crucial que los directores implementen estrategias para mejorar estas percepciones y, de ese modo, optimizar el desempeño empresarial. Es decir, “el clima organizacional en las pymes de Ayacucho se percibe medianamente bueno, con debilidades en flexibilidad, comunicación y entorno laboral. Se recomienda que los directores implementen estrategias para mejorar estas áreas y optimizar el desempeño empresarial” (Bravo et al., 2023, p. 181).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Las instituciones se enfocan en el clima organizacional, ya que un ambiente laboral positivo puede mejorar la productividad de los empleados. Un clima organizacional favorable implica que los trabajadores se sienten valorados, motivados y satisfechos con su entorno de trabajo. Esto, a su vez, puede conducir a mejores resultados en áreas clave de la organización, como las finanzas, la administración y la producción. Es decir, el clima organizacional refleja los valores, actitudes y creencias de los colaboradores, formando el ambiente de trabajo y la imagen de la organización tanto interna como externamente (Carrillo y Bolívar, 2023).

Por tanto, un clima organizacional favorable contribuye a un mejor rendimiento general de la empresa; es decir, las organizaciones analizan y gestionan el clima organizacional para mantenerlo positivo y fomentar la productividad de los empleados. Estudios empíricos indican que un buen clima organizacional mejora los resultados financieros, administrativos y productivos (Alegría-Zebadúa y Alarcón-Martínez, 2022, citados en Ibarra y Paredes, 2023).

Asimismo, el clima organizacional es crucial no solo en empresas, sino también en el desempeño de instituciones educativas. Problemas imprevistos, como la pandemia, han evidenciado la importancia de este clima. Esta investigación busca desarrollar habilidades y conocimientos para mejorar las acciones diarias en la institución (Bernal et al., 2023, p. 200).

Por su parte, Noriega y Pría, citados por Flores et al., manifiestan que el clima organizacional se aborda desde dos enfoques: uno estructuralista, que se centra en factores objetivos y externos a los individuos, y otro subjetivista, que considera las percepciones y expectativas personales de los empleados (Flores et al., 2023, p. 317). El clima organizacional es el conjunto de percepciones sobre las características estables de la organización, que afectan el comportamiento y el ambiente psicosocial de sus miembros. Es favorable si satisface las necesidades y eleva la moral de los empleados (Segredo, 2011; Chiavenato, 2019; citados en Flores et al., 2023).

Además, el clima organizacional se compone de dos subprocesos fundamentales: la gestión de conflictos y los entornos de aprendizaje. La gestión de conflictos es crucial en el entorno laboral, ya que la interacción entre personas suele ser compleja y afecta a diferentes áreas dentro de la organización (Ballena et al., 2023). Asimismo, el clima organizacional, que afecta actitudes y comportamientos en una organización, depende de factores clave como la comunicación interna y el liderazgo. Una comunicación efectiva reduce la incertidumbre y fortalece la cohesión del equipo. Un liderazgo participativo y que reconoce el esfuerzo contribuye a un entorno laboral más positivo (Smith y Johnson, 2021, citados en Amaguaña et al., 2024).

Desde el punto de vista psicológico, el clima organizacional se define por el estilo de comportamiento, en el cual influyen tanto los directivos al mejorar el ambiente laboral como los compañeros al fomentar el espíritu de equipo. Es una variable multifacética que afecta diversos aspectos de la vida organizacional, especialmente el desempeño laboral (Amaguaña et al., 2024).

En conclusión, el clima organizacional es crucial para el desempeño docente, ya que influye en la disposición para un trabajo óptimo y afecta positivamente la enseñanza y el aprendizaje. Un clima favorable contribuye al buen desempeño laboral, mientras que un clima inadecuado puede generar conflictos y falta de coordinación. Es decir, el clima organizacional se refiere a las características del entorno laboral que afectan la motivación de los empleados. Un clima favorable satisface las necesidades personales y eleva la moral, mientras que un clima desfavorable provoca frustración (Rivera y Rincón Vera, 2018, citados en Ponce et al., 2023). De este modo, la motivación y el clima organizacional se influyen mutuamente: el clima afecta la motivación y, a su vez, la motivación impacta el clima.

2.2.1.1. Tipos y teorías del clima organizacional

Gan y Berbel (2007) y Bardales (2021) identifican cuatro tipos de clima organizacional:

- **Autoritario explorador** la administración no confía en los trabajadores, generando un clima de miedo, con decisiones exclusivas de los jefes y sin participación de los empleados.
- **Autoritario paternalista**: existe cierta confianza y se utilizan premios o castigos para motivar, con incentivos para el personal.

- **Consultivo:** hay confianza, se delegan funciones y el personal puede tomar decisiones precisas para el desarrollo de la organización.
- **Participación en grupo:** hay amplia confianza entre administradores y empleados, con participación en decisiones jerárquicas y organizacionales (Bardales, 2021, citado en Ticona, 2023).

Asimismo, las teorías del clima organizacional incluyen:

- **Teoría de los factores:** según Araujo (2019), se basa en la motivación intrínseca (desarrollo personal, responsabilidad, ascensos, etc.) y en factores extrínsecos relacionados con la higiene, como los salarios y las condiciones laborales.
- **Teoría de las relaciones humanas:** sostiene que la comunicación efectiva y el trato adecuado son esenciales para lograr la cooperación y alcanzar metas.
- **Teoría de Martín y Colbs (1998):** distingue entre escuelas estructuralistas, que se enfocan en aspectos objetivos del trabajo, y escuelas humanistas sociopolíticas, que consideran el clima organizacional como un conjunto de percepciones individuales y globales (Araujo, 2019; Martín y Colbs, 1998; citados en Ticona, 2023).

De las teorías mencionadas, se puede explicar que:

1. Teoría de los factores

Esta teoría se basa en dos tipos de factores que influyen en la motivación de los trabajadores:

- **Factores intrínsecos:** relacionados con la motivación interna del trabajador. Estos factores están conectados con el desarrollo personal y profesional, tales como el crecimiento, los ascensos, el reconocimiento, la autonomía y la responsabilidad en el trabajo. Estos elementos motivan al empleado desde su interior, ya que están orientados hacia la satisfacción personal y profesional.
- **Factores extrínsecos:** relacionados con las condiciones externas del trabajo, también denominadas factores de higiene laboral. Incluyen los salarios, los beneficios sociales, las condiciones físicas del ambiente de trabajo, las políticas de la empresa, entre otros. Aunque estos factores no generan una motivación intrínseca, son fundamentales para evitar la insatisfacción. Si no están bien gestionados, pueden provocar descontento entre los empleados.

2. Teoría de las relaciones humanas

Esta teoría se centra en los aspectos psicológicos y emocionales que afectan a los trabajadores dentro de la organización. Propone que la comunicación y el trato hacia los empleados son claves para el éxito organizacional. Si los trabajadores no se sienten escuchados, valorados o considerados, su motivación disminuye, y no se alcanza un nivel de cooperación óptimo.

La falta de una buena comunicación y de atención a las necesidades emocionales de los empleados puede conducir a una baja moral y al incumplimiento de los objetivos establecidos.

3. Teoría de Martín y Colbs

Esta teoría distingue tres enfoques sobre el clima organizacional:

- Escuela estructuralista: considera que el clima organizacional surge de factores objetivos del contexto laboral, como la jerarquía, los procesos de toma de decisiones, la tecnología empleada y el tamaño de la organización. Según esta visión, el clima es un reflejo de cómo la estructura de la organización influye en el comportamiento y las percepciones de los empleados.
- Escuela humanista: en este enfoque, el clima organizacional está determinado por las percepciones individuales de los empleados sobre su entorno laboral. Cada trabajador forma una opinión basada en sus experiencias, y estas percepciones influyen en su comportamiento y rendimiento.
- Corriente sociopolítica y crítica: esta corriente concibe el clima organizacional como un concepto global que engloba todos los aspectos de la entidad u organización. No solo incluye las percepciones individuales de los empleados, sino también cómo las interacciones entre las percepciones personales y los factores organizacionales crean una dinámica colectiva que afecta el ambiente de trabajo.

En conclusión, estas teorías muestran cómo el clima organizacional puede ser abordado desde diferentes ángulos, abarcando tanto los aspectos objetivos como las percepciones subjetivas de los empleados.

2.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional

Según Litwin y Stringer (1968), así como Goncalves (1998) y Riveros y Grimaldo (2017), citados en Navarrete (2023), las dimensiones del clima organizacional son:

- **Estructura:** percepción de reglas, jerarquías y regulaciones.

- **Responsabilidad:** autonomía y compromiso en el trabajo.
- **Recompensas:** adecuación de la retribución por el trabajo realizado.
- **Riesgos:** aceptación de desafíos y peligros calculados.
- **Relaciones:** calidad del ambiente y relaciones sociales en el trabajo.
- **Cooperación:** apoyo mutuo y espíritu de ayuda entre empleados.
- **Estándares de desempeño:** enfoque en normas y metas de rendimiento.
- **Conflictos:** aceptación y resolución de opiniones discrepantes.
- **Identidad:** sentimiento de pertenencia y alineación con los objetivos organizacionales.

Asimismo, Ticona (2023) menciona las siguientes dimensiones:

- **Autorrealización:**

Baltazar y Chirinos (2014), citados en Ticona (2023), indican que la autorrealización está relacionada con el nivel de madurez de cada persona, su realización y la forma como interactúa con su entorno. Implica superar diversas necesidades, tener una percepción realista, actuar con autonomía y ética, establecer relaciones significativas, mantener valores, afrontar la vida con equilibrio emocional, valor y sentido del humor.

- **Involucramiento laboral:**

Araujo (2019), citado en Ticona (2023), señala que el involucramiento laboral se refiere a las relaciones que se desarrollan dentro de las instituciones y en torno a los recursos humanos, donde las personas participan en la toma de decisiones laborales, responden de forma efectiva y orientan sus esfuerzos hacia la identificación con la institución.

- **Supervisión:**

Baltazar y Chirinos (2014), citados en Ticona (2023), afirman que la supervisión se centra en valorar los procesos y metas institucionales, con el propósito de identificar fortalezas y debilidades, y así elaborar un plan de acción que permita implementar nuevas actividades de mejora.

- **Comunicación:**

Castillo (2021) citado en Ticona (2023) la comunicación es importante para establecer relaciones sociales y alcanzar objetivos comunes, ya que permite el intercambio de

información y promueve la colaboración entre los trabajadores y directivos dentro de las instituciones.

• **Condiciones laborales:**

Baltazar y Chirinos (2014), citados en Ticoná (2023), indican que las condiciones laborales son un conjunto de características que pueden influir de manera importante en la salud de los trabajadores. Cuando estas condiciones son desfavorables, pueden generar insatisfacción laboral, falta de motivación, estrés y otros problemas.

2.2.1.3. Enfoques del clima organizacional

Por otro lado, se identifican diversos enfoques de análisis del clima organizacional, entre los cuales destacan:

- Enfoque subjetivo o perceptual, según Halpin y Crofts (1962), se basa en la percepción que tiene el trabajador sobre la organización, considerando tanto factores personales como externos.
- Enfoque objetivo o estructural, mencionado por Forehand y Gilmer (1964), define el clima organizacional como una manifestación objetiva de la estructura organizacional, abarcando elementos como el tamaño, la estructura, la complejidad, el liderazgo y las metas institucionales.
- Enfoque de síntesis, afirmado por Litwin y Stringer (1968), combina los efectos subjetivos y objetivos, considerando las dimensiones antes mencionadas y su impacto tanto en el sistema formal como en el informal de la organización.

(Halpin y Crofts, 1962; Forehand y Gilmer, 1964; Litwin y Stringer, 1968; citados en Navarrete et al., 2023).

2.2.1.4. Beneficios y limitaciones del clima organizacional

El clima organizacional influye directamente en los docentes y su mejora puede potenciarse con el apoyo parental. Un ambiente laboral positivo fomenta el aprendizaje, favorece el desarrollo profesional y aumenta la visibilidad de los educadores. Además, el clima organizacional comprende cualidades y elementos medibles dentro del entorno laboral. Aunque estas características pueden ser percibidas de manera directa e indirecta por los empleados, generan un impacto significativo en su conducta y desempeño (Ríos et al., 2023).

En el ámbito educativo, el clima organizacional cumple un papel fundamental en el desarrollo estudiantil y en la dinámica institucional. Al respecto, Keetanjaly et al. (2019) sostienen que un buen clima organizacional transforma la visión y misión institucional en acciones concretas, promoviendo la justicia, la innovación y la

aceptación, elementos esenciales para el crecimiento de los estudiantes. Por su parte, Wang (2019) refiere que un liderazgo escolar efectivo contribuye a generar un entorno positivo, beneficiando tanto el desarrollo estudiantil como el clima general de la institución. Velarde et al. (2020) añaden que la capacidad de los líderes para fomentar un entorno positivo mejora la dinámica organizacional y la cultura escolar (Keetanjaly et al., 2019; Wang, 2019; Velarde et al., 2020; citados en Portilla et al., 2023).

En cuanto a las limitaciones del clima organizacional, Portilla et al. (2023), citando a diversos autores, destacan lo siguiente:

- Wang (2019) señala que la influencia del liderazgo escolar puede verse limitada si los líderes no mantienen contacto directo con los estudiantes, lo que reduce su impacto en el clima estudiantil.
- Vermeulen et al. (2020) advierten que la ausencia de consenso sobre las dimensiones clave del clima y la cultura escolar dificulta la elaboración de estrategias eficaces.
- Chen (2018) menciona que los estudios sobre el clima escolar pueden presentar sesgos cuando se utilizan muestras pequeñas.
- Sánchez et al. (2020) indican que la medición del clima escolar se ve restringida por su carácter temporal, lo cual exige evaluaciones periódicas.
- Bellibas y Liu (2018), así como Daniëls et al. (2019), consideran que la evaluación del clima organizacional puede estar condicionada por las percepciones individuales de los participantes, las cuales varían de acuerdo con el enfoque teórico adoptado.

En conclusión, el clima organizacional puede actuar tanto como incentivo como obstáculo para el desarrollo institucional. Este se define como la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral, influenciada por sus ideologías, y afecta aspectos clave como la productividad, la atención al usuario y la imagen de la organización. Un clima organizacional desfavorable puede generar inestabilidad, ausentismo y problemas de salud (Bustamante et al., 2023).

Por ello, se identifican tres factores principales que influyen en el clima organizacional (Bravo et al., 2023):

- Factores individuales, que se refieren a las percepciones personales sobre el ambiente de trabajo.
- Factores grupales, relacionados con las interacciones entre miembros y departamentos.

- Factores organizacionales, vinculados a las características estructurales de la institución.

Estos factores, en conjunto, configuran el clima organizacional y determinan sus consecuencias.

2.2.1.5. Importancia del clima organizacional

El clima organizacional es un elemento crucial para el éxito institucional y el bienestar de sus miembros. Un entorno laboral armónico resulta esencial para un desempeño organizacional eficaz. Problemas como el liderazgo deficiente y la mala comunicación pueden impactar negativamente la productividad y la reputación institucional. Por ello, evaluar y ajustar estos aspectos contribuye a mejorar el comportamiento y las actitudes de los trabajadores (Parrales et al., 2023). Asimismo, el clima organizacional influye directamente en la satisfacción y el rendimiento laboral. La dirección de la organización debe implementar técnicas adecuadas y políticas institucionales que promuevan un ambiente laboral saludable, incentivando así un alto desempeño (Flores et al., 2023).

A continuación, se detalla la importancia del clima organizacional desde distintas perspectivas:

1. Impacto en el desempeño y productividad

- **Motivación:** Un clima organizacional positivo fomenta la motivación de los empleados, lo que genera mejores resultados y mayor productividad. Zuluaga (2001) indica que la motivación involucra componentes cognitivos, emocionales y conductuales. Estos se manifiestan a través del sentido de responsabilidad, compromiso, dedicación y esfuerzo, reflejándose en el rendimiento del trabajador (Zuluaga, 2001, citado en Ramos, 2012).
- **Satisfacción:** La satisfacción laboral se refiere al bienestar y motivación del empleado, influenciados por las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de crecimiento. Como afirma Brunet (1987), “cuando un individuo encuentra dentro de la organización una respuesta a sus necesidades, se genera una satisfacción que favorece su visión positiva del trabajo” (p. 79).
- **Reducción de la rotación:** Un ambiente laboral saludable disminuye la rotación de personal, lo que conlleva a una reducción en los costos asociados a procesos de selección y capacitación. Según Guevara y Guevara (2020), la rotación voluntaria ocurre cuando un empleado, insatisfecho con su entorno laboral, decide aceptar

ofertas que le brinden mejores beneficios o mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional (citados en Gutiérrez, 2023).

2. Relaciones interpersonales

- **Cohesión y trabajo en equipo:** Un clima organizacional favorable estimula la cooperación, la participación y el intercambio de ideas. Daft y Marcic (2006) sostienen que la cohesión dentro de un equipo incrementa el sentido de unidad, favorece la eficiencia grupal, la comunicación fluida, el compromiso, la lealtad y la toma de decisiones colectivas. Un alto nivel de cohesión genera efectos positivos en la satisfacción laboral y en el trabajo colaborativo (citados en Paredes, 2013).
- **Resolución de conflictos:** Un entorno positivo facilita la gestión constructiva de los conflictos, previniendo efectos negativos sobre la moral y el rendimiento de los trabajadores. Goncalves (2000) sostiene que el conocimiento del clima organizacional brinda retroalimentación sobre los procesos que determinan el comportamiento de los miembros de una institución. Esta información permite introducir cambios planificados en las actitudes, conductas y estructura organizacional, ya que el clima incide directamente en la motivación y el rendimiento laboral (citado en Tapullima, 2017, p. 22).

3. Desarrollo y crecimiento profesional

- **Desarrollo de habilidades.** En un buen clima organizacional, los empleados están más abiertos al aprendizaje y al desarrollo profesional. Esto incluye tanto habilidades técnicas como blandas, como liderazgo y comunicación. Molinas y Coto (2023) favorece que una persona se distinga como un líder eficaz, capaz de inspirar y motivar a su equipo, tomar decisiones acertadas y delegar responsabilidades de manera apropiada. Este estilo de liderazgo contribuye a una gestión eficiente del tiempo, la organización de tareas, según su prioridad y el cumplimiento de plazos establecidos. Asimismo, fomenta el autoconocimiento, la receptividad a la retroalimentación y el desarrollo personal. En este contexto, valores como la ética profesional y el respeto por la diversidad cultural resultan fundamentales para alcanzar el éxito en el dinámico entorno laboral actual (Molinas & Coto, 2023; citado en Sojos et al., 2024).
- **Oportunidades de crecimiento.** Los empleados en un entorno positivo perciben mayores oportunidades de crecimiento y avance dentro de la organización, lo que contribuye a su desarrollo profesional y satisfacción. Park y Seo (2017), el capital humano suele aspirar a entornos laborales que le permitan crecer tanto a nivel personal como profesional, favoreciendo el fortalecimiento de sus habilidades, la

asunción de nuevas responsabilidades y la adquisición de conocimientos relevantes para su área de trabajo (Park & Seo, 2017; citado en Soria et al., 2019).

4. Impacto en la cultura organizacional

- **Construcción de una cultura positiva.** El clima organizacional afecta la cultura de la empresa y organizaciones. Un ambiente positivo facilita la creación de una cultura organizacional fuerte que se alinee con los valores y objetivos de la organización. Un ambiente organizacional positivo no solo impulsa la motivación y el desempeño de docentes y estudiantes, sino que también resulta clave para el éxito en la aplicación de iniciativas educativas y el constante fortalecimiento de la calidad de la educación (Hidalgo et al., 2024).
- **Alineación con valores organizacionales.** Un buen clima ayuda a que los empleados se alineen con los valores y objetivos de la organización, fomentando una mayor cohesión y dirección. Aarons y Sawitzk (2006), un ambiente laboral positivo contribuye al logro de los objetivos generales de la organización al fortalecer el sentido de pertenencia de los miembros. En cambio, un clima negativo genera desapego hacia sus metas, deteriora el entorno de trabajo y provoca conflictos, baja productividad, ausentismo e ineficiencia (Aarons & Sawitzk, 2006; citados en Salazar et al., 2009).

5. Bienestar y salud mental

- **Reducción del estrés.** Un clima laboral positivo reduce el estrés y la ansiedad en los empleados, lo que contribuye a su bienestar mental y físico. El clima organizacional es un factor clave en cualquier organización, ya que influye directamente en la conducta de los empleados. Cuando la institución proporciona un entorno adecuado, se genera un clima positivo que beneficia a la organización. En contraste, si las condiciones laborales generan insatisfacción, el clima organizacional será negativo, lo que puede derivar en trabajadores estresados y desmotivados, dificultando el cumplimiento de sus objetivos y responsabilidades (Reyes & Ponce, 2023).

6. Impacto en la reputación

- **Imagen corporativa.** Un buen clima organizacional contribuye a una imagen positiva de la institución tanto interna como externamente; es decir, los empleados contentos funcionan como embajadores de la empresa, lo que ayuda a fortalecer su reputación en el mercado. Cuadra-Peralta et al. (2012) priorizar la mejora continua en cualquier entorno organizacional, con especial atención a la satisfacción laboral y

al clima organizacional, no solo facilita el cumplimiento de los objetivos establecidos, sino que también promueve actitudes positivas y un alto nivel de bienestar emocional. En el ámbito educativo, esto contribuye a elevar la calidad de los servicios educativos, fortalecer la reputación e imagen institucional y garantizar un funcionamiento eficiente en beneficio de los estudiantes (Cuadra-Peralta et al., 2012; citado en Soria et al., 2019).

- **Atractivo para talento.** Las empresas con un buen clima organizacional atraen mejor talento y pueden competir más eficazmente en el mercado laboral. Guerrero (2022), un ambiente organizacional favorable, junto con un liderazgo participativo y transformacional, así como el bienestar en la calidad de vida laboral, contribuyen de manera positiva a la captación de nuevo talento humano (Guerrero, 2022; citado en Taruchaín & Revelo-Oña, 2023).

7. Innovación y creatividad

- **Fomento de la innovación.** Un ambiente laboral favorable fomenta la creatividad y la innovación, ya que los empleados se sienten más seguros al presentar nuevas ideas y soluciones. Al existir un ambiente agradable y confortable para las personas, estas comienzan a buscar nuevas formas de desarrollar su trabajo. No solo quieren su trabajo rutinario, tratan además de buscar formas de hacer que su labor se convierta en algo interesante y que puedan aportar diferentes ideas dentro de la organización. (Toro et al., 2004, p. 2).
- **Adaptación al cambio.** Un buen clima organizacional favorece la adaptación a cambios y desafíos, ya que los empleados están más dispuestos a colaborar y enfrentar nuevas situaciones.

Schneider (1975) y Schneider y Reichers (1983), la experiencia acumulada en una organización permite a las personas generar percepciones generales sobre ella. Estas percepciones actúan como un mapa cognitivo que guía el comportamiento dentro de la organización ante una situación dada. El clima organizacional es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la organización (Schneider, 1975; Schneider & Reichers, 1983; citados en Chiang et al., 2011).

Asimismo, en el Perú, el clima organizacional es crucial para el personal. Un 81 % considera que un buen clima contribuye en su rendimiento, mientras que un 86 % estaría dispuesto a renunciar si enfrenta un entorno laboral desfavorable. El 70 % siente que sus opiniones son valoradas y el 49 % aprecia la meritocracia. Sin

embargo, un 55 % teme cometer errores, reflejando inseguridad y un ambiente laboral que puede no ser completamente positivo (Ríos et al., 2023).

En conclusión, el clima organizacional afecta de manera significativa a casi todos los aspectos de una institución. Un clima positivo mejora el desempeño y la productividad, fortalece las relaciones laborales, apoya el desarrollo profesional, contribuye a una cultura organizacional sólida, promueve el bienestar y la salud mental, mejora la reputación y fomenta la innovación. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones gestionen y cultiven un clima organizacional saludable para asegurar su éxito y sostenibilidad.

2.2.2. Bienestar psicológico

Cueto et al. (2019) definen el bienestar como una condición en la que las personas se encuentran en un estado óptimo para desarrollarse adecuadamente en los diferentes aspectos de la vida. Es multidimensional, porque abarca dimensiones emocionales, físicas, individuales y sociales, entre otras (Cueto et al., 2019, citados en Lescano, 2023).

Desde una perspectiva teórica, el bienestar psicológico es la valoración que una persona hace de distintos aspectos específicos de su vida, como el ámbito laboral, social y de pareja. Consiste en la evaluación de la intensidad y frecuencia de emociones negativas y positivas, y es un proceso continuo de desarrollo personal hacia el logro del máximo potencial (Mery y Gavilanes, 2023).

Sandoval et al. (2017) definen el bienestar psicológico como el desarrollo personal que permite a las personas ajustarse de forma flexible a distintas situaciones del entorno, haciendo uso de actitudes y comportamientos positivos (Sandoval et al., 2017, citados en Caguana y Ponce, 2023).

Por lo tanto, el bienestar psicológico está estrechamente vinculado al bienestar subjetivo, centrado en el nivel psicológico. Aunque el bienestar general incluye factores como la satisfacción de necesidades, el bienestar psicológico abarca aspectos más profundos, que van más allá de los estados de ánimo pasajeros, y su estabilidad tiene mayor impacto en la calidad de vida a largo plazo. Es decir, “el bienestar psicológico se relaciona con el bienestar subjetivo, centrándose en aspectos psicológicos más profundos. Va más allá de estados de ánimo temporales, destacando la estabilidad como un factor clave en la calidad de vida” (Oramas et al., 2006).

Además, el bienestar psicológico es un indicador positivo de la relación del individuo consigo mismo y su entorno. Se compone de: autoconciencia, las creencias sobre sí mismo;

autoestima, el valor que se da a sí mismo; y autoeficacia, la capacidad para cumplir metas (Oramas et al., 2006). Es así que estos aspectos forman la base de la proyección futura y el sentido de la vida.

Asimismo, Cansoy et al. (2020) y Collas y Cuzcano (2019) indican que el bienestar psicológico es un componente multifactorial influido por variables diversas, impactando la salud, el desarrollo personal y los estilos de vida. Entender su relación con estos aspectos puede ayudar a abordar trastornos como la ansiedad y los problemas de comportamiento, facilitando estrategias de intervención (Ramírez et al., 2023). También, Sandoval et al. (2017), citados por Zúniga y Martínez (2024), señalan que el bienestar psicológico es un aspecto profundo y completo del bienestar, enfocándose en aptitudes para el crecimiento personal y mostrando indicadores de funcionamiento positivo en diversas áreas de la vida de los individuos.

Por otra parte, Moreta et al. (2017), citados por Pérez y Mayorga (2023), mencionan la existencia de dos categorías de bienestar: hedónico, asociado al placer, la felicidad y el bienestar subjetivo; y eudaimónico, relacionado con el desarrollo personal, la interacción social, el cumplimiento de metas, los proyectos de vida y el bienestar psicológico. Asimismo, “un alto grado de bienestar se basa en una percepción positiva y duradera de la vida, mientras que un bajo bienestar resulta del desajuste entre expectativas personales y logros alcanzados” (Vielma y Alonso, 2010).

2.2.2.1. Teorías de bienestar psicológico

El interés por el estudio del bienestar surge en los filósofos de la antigüedad que se ocuparon del estudio de la vida buena, la vida virtuosa y el cuidado del alma; pensamientos que estarán presentes en Platón, Aristóteles, entre otros. Sobre la vida virtuosa y el cuidado del alma, Platón (1986) menciona que la justicia no solo se relaciona con las acciones externas de cada uno, sino principalmente con la armonía interna. Se trata de lograr un equilibrio dentro del alma, evitando que sus distintas partes interfieran entre sí o asuman funciones ajenas a su naturaleza. Un individuo justo organiza su ser de manera adecuada, gobernándose a sí mismo con amor y estableciendo una armonía interna, similar a los sonidos de una escala musical, donde los tonos más bajos, más altos y medios se combinan en perfecta sintonía. Si existen elementos intermedios, estos también se integran en un todo unificado, logrando así una unidad equilibrada y armoniosa a partir de la diversidad.

Asimismo, Aristóteles (1985) menciona que, si la función propia del ser humano consiste en una actividad del alma guiada por la razón o que involucra el uso

de la razón, y si esta función le pertenece de manera exclusiva tanto al hombre en general como al hombre bueno, de la misma manera que tocar la cítara es característico de un guitarrista y, aún más, de un buen guitarrista, entonces, al agregar la excelencia a esta función, se alcanza la virtud. Así como el guitarrista debe tocar la cítara, pero el buen guitarrista lo hace de manera excepcional, también la función del ser humano es llevar una vida basada en la actividad del alma y en acciones racionales. Para el hombre bueno, esto implica actuar con excelencia y belleza, ya que cada persona se perfecciona a través de su virtud. En consecuencia, el bien supremo del ser humano es una actividad del alma conforme a la virtud, y, si existen múltiples virtudes, este bien se logrará a través de la mejor y más completa de ellas, a lo largo de toda una vida.

Por otro lado, el uso científico del término bienestar psicológico tiene sus inicios en 1969, a partir de las observaciones e investigaciones clínicas realizadas por Bradburn, quien propuso la importancia de llevar a cabo una evaluación integral del constructo, con el fin de prevenir objeciones éticas sobre su esencia por parte de sectores ortodoxos relacionados con la religión y la política en los Estados Unidos (Bradburn, 1969, citado en Vielma y Alonso, 2010).

Asimismo, la investigación de Diener (1984) fue fundamental en la organización y estructuración de estudios en este campo, introduciendo el concepto de bienestar subjetivo (BS) para describirlo. Este término engloba una variedad de experiencias, incluyendo respuestas emocionales, niveles de satisfacción en diferentes ámbitos y evaluaciones generales sobre la calidad de vida (Diener, 1989, citados en Machado y Bandeira, 2012). A partir de estas investigaciones, se han desarrollado múltiples modelos teóricos, muchos de los cuales siguen vigentes en la actualidad. Entre los más destacados se encuentran el modelo inicial de Ryff, el enfoque propuesto por Seligman y el modelo formulado por Ryan y Deci.

1. Teoría del bienestar de Martín Seligman

• Psicología positiva

La psicología positiva plantea un cambio en la perspectiva tradicional de la psicología, pasando de centrarse únicamente en corregir los aspectos negativos de la vida a fomentar el desarrollo de cualidades positivas. Según Seligman, este estudio debe abordarse desde tres dimensiones: el análisis de las experiencias positivas, la exploración de las fortalezas psicológicas y la investigación de los factores que conforman y definen a las organizaciones positivas (Vázquez y Hervás, 2014; citados en Domínguez e Ibarra, 2017).

Meneses y Ruiz (2016), citando a Seligman y Csikszentmihalyi (2000), explican que la psicología positiva se divide en tres niveles: subjetivo, individual y grupal. El nivel subjetivo abarca experiencias como la felicidad y el optimismo; el nivel individual se enfoca en rasgos como la creatividad y la sabiduría; y el nivel grupal incluye valores sociales como la responsabilidad y la tolerancia.

Teoría de la auténtica felicidad

Seligman plantea que la felicidad auténtica puede ser fortalecida mediante acciones intencionales, las cuales han sido estudiadas desde la psicología y pueden ser aplicadas por las personas en su vida cotidiana para mejorar su bienestar. La auténtica felicidad tiene un enfoque más cercano a lo hedónico, ya que su objetivo principal es promover el incremento de la satisfacción personal (Bastos Andrade, 2003). Meneses y Ruiz (2016), citando a Seligman (2002), señalan que “la felicidad y el bienestar son los resultados que busca obtener la psicología positiva. La felicidad se divide en tres elementos, que son también vías para alcanzarla: la emoción positiva, el compromiso y el significado” (pp. 7–8).

Con respecto a la emoción positiva, Seligman las divide en tres: las emociones positivas pueden experimentarse en relación con el pasado, el presente y el futuro. En cuanto al futuro, destacan el optimismo, la esperanza, la fe y la confianza. Las emociones positivas vinculadas al presente incluyen la alegría, el entusiasmo, la tranquilidad, la euforia, el placer y, de manera especial, la sensación de fluidez, que a menudo se asocia con la felicidad en un sentido coloquial. Por otro lado, las emociones positivas relacionadas con el pasado comprenden la satisfacción, la complacencia, el orgullo, la realización personal y la serenidad (Seligman, 2011a, p. 103). El compromiso está vinculado con experiencias gratificantes, ya que estas solo se logran cuando una persona desarrolla sus habilidades y valores personales. Son actividades tan absorbentes que pueden hacer que la persona se olvide de sí misma temporalmente. Para alcanzar la felicidad de esta manera, es importante identificar las fortalezas propias y determinar en qué actividades pueden emplearse para sentirse realizado (Meneses y Ruiz, 2016). Sobre el tercer elemento, Seligman (2011a) menciona que la psicología positiva busca comprender el significado de los momentos tanto felices como difíciles, la forma en que se conectan entre sí y las

fortalezas y virtudes que reflejan, las cuales influyen en la calidad de vida de cada persona.

- **Teoría del bienestar**

Meneses y Ruiz (2016), citando a Seligman (2011), explican que el autor revisa y amplía su concepto sobre los objetivos de la psicología positiva. Inicialmente, sostenía que su estudio se centraba en la felicidad, la cual se compone de tres elementos: emoción positiva, compromiso y significado, y cuya medición se basaba en la satisfacción con la vida percibida por las personas. Sin embargo, su nueva propuesta coloca el bienestar como eje central, destacando que no es una entidad tangible que pueda medirse directamente, sino un constructo integrado por diversos factores cuantificables. De este modo, la psicología positiva busca investigar cómo potenciar estos elementos en la vida de los individuos y las comunidades para favorecer su desarrollo y plenitud (Meneses y Ruiz, 2016).

Para Seligman (2011b), el bienestar está compuesto por diversos elementos que permiten evitar una visión reduccionista. En su esencia, esta teoría se basa en la libre elección, sin imposiciones, y sus cinco componentes representan aquello que las personas escogen de manera autónoma, sin necesidad de una finalidad adicional. Para que un elemento sea considerado del bienestar, debe cumplir con tres características esenciales: (1) contribuir al bienestar; (2) ser buscado por sí mismo, y no solo como medio para obtener otro elemento; y (3) poder definirse independientemente de los demás elementos.

Asimismo, Seligman (2011b) menciona que la teoría del bienestar se compone de cinco elementos, cada uno de los cuales debe cumplir con las tres características esenciales. Estos elementos incluyen la emoción positiva, el compromiso, el sentido de vida, las relaciones positivas y el logro.

2. Ryff y el bienestar eudaimónico

Sandoval et al. (2017) explican que Ryff (1989) desarrolló un modelo multidimensional de bienestar psicológico basado en la tradición eudaimónica, integrando teorías del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y el ciclo vital. Asimismo, Redondo-Trujillo et al. (2023), citando a Ryff y Keyes (1995),

“mencionan que el bienestar psicológico se considera como la voluntad del ser humano para que perfeccione y cumpla su potencial, ofreciendo un significado a la vida” (p. 108).

Finalmente, García-Alandete (2014), citando a Ryff (1989), menciona que el bienestar psicológico se entiende como un proceso de desarrollo personal y una actitud de compromiso frente a los desafíos existenciales de la vida, centrándose dentro de un enfoque eudaimónico.

Este modelo se compone de seis dimensiones: autoevaluación positiva y aceptación del pasado (autoaceptación), vínculos interpersonales sólidos (relaciones positivas), capacidad de autodeterminación (autonomía), habilidad para gestionar eficazmente la propia vida y el entorno (dominio del entorno), percepción de crecimiento y desarrollo continuo (crecimiento personal), y convicción de que la vida tiene propósito y significado (propósito en la vida). De estas dimensiones, el crecimiento personal y el propósito en la vida son las que reflejan con mayor claridad la esencia eudaimónica del modelo.

Modelo multidimensional de bienestar psicológico de Ryff

Sandoval et al. (2017) explican que Ryff (1989) desarrolló un modelo multidimensional de bienestar psicológico basado en la tradición eudaimónica, integrando teorías del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y el ciclo vital. Asimismo, Redondo-Trujillo et al. (2023), citando a Ryff y Keyes (1995), “mencionan que el bienestar psicológico se considera como la voluntad del ser humano para que perfeccione y cumpla su potencial, ofreciendo un significado a la vida” (p. 108). Finalmente, García-Alandete (2014), citando a Ryff (1989), menciona que el bienestar psicológico se entiende como un proceso de desarrollo personal y una actitud de compromiso frente a los desafíos existenciales de la vida, centrándose dentro de un enfoque eudaimónico.

Este modelo se compone de seis dimensiones: autoevaluación positiva y aceptación del pasado (autoaceptación), vínculos interpersonales sólidos (relaciones positivas), capacidad de autodeterminación (autonomía), habilidad para gestionar eficazmente la propia vida y el entorno (dominio del entorno), percepción de crecimiento y desarrollo continuo (crecimiento personal), y convicción de que la vida tiene propósito y significado (propósito en la vida). De estas dimensiones, el

crecimiento personal y el propósito en la vida son las que reflejan con mayor claridad la esencia eudaimónica del modelo.

3. Teoría de la autodeterminación (TAD) de Ryan y Deci

Ryan y Deci (2000), citando a Ryan et al. (1997), explican que la “TAD se ocupa de la motivación humana y la personalidad utilizando métodos empíricos tradicionales y una metateoría organísmica que resalta la evolución de los recursos humanos internos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación del comportamiento” (p. 2). La TAD se describe como un estado óptimo relacionado con experiencias positivas. Esta teoría contempla indicadores como la satisfacción con la vida, la vitalidad subjetiva y la autoestima. “La autoestima, que es crucial para la salud mental, impacta en la felicidad, la motivación y el optimismo, además de ayudar a reducir la depresión y la ansiedad” (Bustos, 2023).

Asimismo, Ryan y Deci (2000) mencionan que los seres humanos pueden adoptar una actitud proactiva y comprometida o, por el contrario, volverse pasivos y distantes, dependiendo en gran medida del entorno social en el que se desarrollan y desempeñan. En este sentido, la TAD ha centrado su atención en las condiciones sociales que favorecen o dificultan los procesos naturales de automotivación y crecimiento psicológico saludable. En particular, se han analizado los factores que potencian o disminuyen la motivación intrínseca, la autorregulación y el bienestar.

A partir de estos estudios, se ha identificado la existencia de tres necesidades psicológicas fundamentales: competencia, autonomía y relacionarse, cuyo cumplimiento fomenta la automotivación y la salud mental, mientras que su frustración puede provocar una disminución en la motivación y el bienestar. Asimismo, se ha explorado la importancia de estas necesidades y su impacto en diversos ámbitos como la salud, la educación, el ámbito laboral, el deporte, la religión y la psicoterapia.

- **La motivación**

Ryan y Deci (2000) señalan que la motivación se relaciona con la energía, la orientación, la persistencia y la consecución de objetivos, abarcando tanto la activación como la intención. Ha sido un tema fundamental en la psicología, ya que influye en la regulación biológica, cognitiva y social. Además, su importancia en la vida cotidiana radica en sus efectos, pues impulsa la acción y el logro de resultados. Por ello, es un

concepto clave para quienes desempeñan roles como líderes, docentes, guías religiosos, entrenadores, profesionales de la salud y padres, ya que su labor implica estimular y movilizar a otros.

- **Teoría de la evaluación cognitiva (TEC)**

Ryan y Deci (2000), citando a Ryan y Deci (1985), introdujeron esta teoría como una subcategoría dentro de la TAD, con el objetivo de identificar los factores que influyen en la variabilidad de la motivación intrínseca. La Teoría de la Evaluación Cognitiva (TEC) se basa en elementos sociales y ambientales que pueden potenciar o disminuir dicha motivación, actuando como estimulantes cuando las condiciones favorecen su desarrollo. Es decir, la motivación intrínseca se desarrolla cuando el contexto lo permite. Por lo tanto, analizar los factores que la facilitan o la limitan es clave para comprender tanto la alienación como la manifestación de los aspectos positivos de la naturaleza humana.

La TEC se enfoca en las dos primeras necesidades fundamentales: competencia y autonomía.

Ryan y Deci (2000), citando a Deci (1975), refieren que la teoría sostiene que ciertos factores sociales y contextuales, como la retroalimentación, la comunicación y las recompensas, influyen en la percepción de competencia durante una actividad, lo que a su vez puede potenciar la motivación intrínseca. En este sentido, se ha encontrado que los desafíos adecuados, la retroalimentación que refuerza la sensación de eficacia y la posibilidad de reducir la presión de las evaluaciones favorecen el desarrollo de la motivación intrínseca. Estudios iniciales evidenciaron que recibir retroalimentación positiva sobre el desempeño aumentaba la motivación intrínseca, mientras que la negativa la disminuía. También, investigaciones posteriores, como la de Vallerand y Reid (1984), indicaron que estos efectos están mediados por la percepción de competencia.

Con respecto a la autonomía, Ryan y Deci (2000), citando a Fisher (1978) y Ryan (1982), mencionan que la TEC, en las investigaciones realizadas, evidenció que la competencia por sí sola no amplía la motivación intrínseca a menos que esté acompañada de autonomía. Por tanto, acorde con la TEC, no basta con que las personas perciban sus acciones como eficaces o competentes, sino que también deben sentir que estas surgen de su propia autodeterminación y motivación intrínseca. Para ello, es fundamental contar con un entorno que favorezca la autonomía y la competencia, así como con recursos internos que sostengan estos procesos de manera continua.

Finalmente, con respecto a la necesidad de relacionarse, Ryan y Deci (2000) refieren que los trabajos realizados en la TEC plantean que el entorno social puede influir en la motivación intrínseca, ya sea fortaleciéndola o debilitándola, según si satisface o frustra las necesidades psicológicas innatas de las personas. Se ha demostrado una estrecha relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción de las necesidades de autonomía y competencia. Además, algunas investigaciones sugieren que la necesidad de relacionarse, aunque de manera indirecta, también podría desempeñar un papel relevante en el desarrollo de la motivación intrínseca.

Teoría de la integración organísmica

Ryan y Deci (2000), citando a Deci y Ryan (1995), desarrollaron una segunda subteoría, denominada Teoría de la Integración Organísmica (TIO, conocida en inglés como *OIT*), con el propósito de explicar las distintas manifestaciones de la motivación extrínseca, así como los factores contextuales que facilitan o dificultan la internalización y la integración de la regulación de estas conductas.

Ryan y Deci (2000) señalan que la motivación extrínseca se define como la realización de una actividad con el propósito de alcanzar un resultado distinto de la propia acción, en comparación con la motivación intrínseca, que surge del disfrute propio de la tarea en sí. Aunque algunas teorías consideran que la motivación extrínseca carece de autonomía, la Teoría de la Autodeterminación (TAD) plantea que esta puede diferir significativamente en cuanto al grado de autonomía con el que se experimenta. Estas formas son: regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y regulación integrada.

Regulación externa

Ryan y Deci (2000), citando a deCharms (1968), explican que las conductas motivadas de forma extrínseca con menor autonomía se conocen como regulación externa. Estas acciones se llevan a cabo para cumplir con una exigencia externa o recibir una recompensa condicionada. Generalmente, las personas perciben este tipo de conducta como impuesta o ajena a su control, atribuyéndole un origen externo. La regulación externa es el enfoque principal de los teóricos del condicionamiento operante, como Skinner (1953), y ha sido tradicionalmente comparada con la motivación intrínseca en los primeros estudios tanto en laboratorio como en contextos

reales.

Regulación introyectada

Moreno y Martínez (2006), citando a Ryan y Deci (2000), mencionan que este tipo de regulación está vinculada a la búsqueda de autoaprobación, la reducción de la ansiedad y el fortalecimiento del ego, incluyendo aspectos como el sentido de orgullo. Para Moreno y Martínez (2006), la persona se impone a sí misma la obligación de regular su comportamiento. En esta etapa, es común encontrar individuos que expresan pensamientos o sentimientos como: “si no practico, me siento mal”, “siento que he fallado si no hago algo de ejercicio” o “me genera malestar haber faltado al entrenamiento”.

Regulación identificada

Ryan y Deci (2000) señalan que la motivación integrada es la forma más autónoma de motivación extrínseca, ya que la persona adopta las metas y reglas como propias, alineándolas con sus valores y necesidades. Aunque se parece a la motivación intrínseca, sigue siendo extrínseca porque busca un resultado concreto. En algunos estudios, este tipo de motivación se agrupa con otras formas más autónomas, como la motivación identificada e intrínseca, bajo el término motivación autónoma o compuesta.

Regulación integrada

Kuhl y Fuhrmann (1998), citados por Ryan y Deci (2000), explican que, para que ocurra una regulación integrada, las personas deben aceptar el significado de una conducta y vincularlo con sus metas y valores personales. Este proceso profundo y global se ve favorecido cuando existe un sentido de elección, voluntad y libertad, sin una presión externa excesiva que imponga cómo actuar o pensar. De esta manera, el apoyo a la autonomía permite a los individuos interiorizar activamente los valores y hacerlos propios.

2.2.2.2. Dimensiones de bienestar psicológico

El bienestar psicológico se define como la capacidad de una persona para alcanzar y cumplir su potencial, otorgando significado a su vida (Ryff y Keyes, 1995; Ryff y Singer, 2006). Estos autores presentan un modelo multidimensional con seis dimensiones clave: autoaceptación, actitud positiva hacia uno mismo, aceptando tanto cualidades buenas como malas; relaciones positivas, capacidad para establecer y mantener relaciones cercanas, empáticas y de confianza; autonomía, habilidad para resistir presiones sociales y tomar decisiones basadas en estándares personales;

dominio del entorno, capacidad para manejar y controlar desafíos y aprovechar oportunidades según necesidades y valores personales; propósito en la vida, creencia en que la vida tiene sentido y metas significativas, incluyendo la percepción de un mundo justo y predecible; y crecimiento personal, desarrollo continuo del autoconocimiento y mejora personal (Ryff y Keyes, 1995; Ryff y Singer, 2006; citados en Redondo et al., 2023).

Asimismo, desde la psicología positiva, Ryff (1989), citado por Casullo y Solano (2000), propuso un modelo multidimensional del bienestar psicológico con seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal (Pérez y Mayorga, 2023). Por otro lado, aunque el debate sobre las dimensiones del bienestar psicológico sigue abierto, la mayoría de los autores coinciden en que la satisfacción vital, o la satisfacción general con la vida, debe incluirse en cualquier estudio sobre el tema (Casas, 2000).

2.2.2.3. Factores de un buen bienestar psicológico

Para lograr un buen bienestar psicológico, es fundamental considerar diversos factores. Al respecto, Reyes-Urbina (2019) menciona que es necesario tener: una calidad de vida, empleo estable, educación adecuada y la ausencia de fenómenos negativos como violencia y desastres. Estos factores previenen ansiedad, depresión y otros trastornos mentales (Reyes-Urbina, 2019; citado en Núñez, 2023).

- **Calidad de vida.** En términos generales, el bienestar abarca la satisfacción con la vida, el balance entre el trabajo y la vida personal, así como el acceso a recursos y oportunidades que mejoren la vida de las personas. Según Nava (2012), la calidad de vida integra aspectos objetivos, como bienestar material, salud y relaciones, y subjetivos, como intimidad, seguridad y realización personal. Su percepción varía según el entorno cultural y los valores individuales, influenciada por discursos sobre la posesión material y la satisfacción personal (Nava, 2012; citado en Reyes-Urbina, 2019).
- **Aspectos sociodemográficos.** Factores como tener un empleo estable y una educación adecuada influyen positivamente en el bienestar psicológico. La edad y el sexo también pueden tener efectos, aunque estos varían según el contexto individual y cultural. Para García y Gonzales (2000), el bienestar abarca el funcionamiento físico, psíquico y social de la persona, evolucionando a través de su interacción con el entorno, lo que puede generar equilibrio o desequilibrio. Estas dinámicas están influenciadas por diferencias sociodemográficas y se perciben como una experiencia

presente con proyección futura. Surge de la combinación entre expectativa y logros, influyendo en la satisfacción o insatisfacción en áreas como calidad de vida, trabajo, acceso a bienes y servicios, familia y desarrollo personal y profesional. A nivel macrosocial, las condiciones materiales, espirituales y sociales determinan las oportunidades de realización del individuo (García y Gonzales, 2000; citado en Reyes-Urbina, 2019).

- Ausencia de fenómenos psicosociales negativos. La exposición a situaciones adversas como violencia, discriminación, desplazamiento forzado, desastres naturales, desapariciones o secuestros puede causar trastornos mentales como ansiedad, depresión y estrés. La ausencia de estos fenómenos ayuda a mantener una salud mental más estable y positiva.

En resumen, un buen bienestar psicológico se fomenta a través de un entorno estable y positivo, tanto en términos de condiciones de vida como de experiencias personales, evitando factores que puedan causar estrés o malestar mental. Para Molina y Meléndez (2006), el bienestar psicológico es una construcción personal que depende de la capacidad del individuo para afrontar y gestionar las diferentes situaciones de la vida. Un modelo integral de bienestar psicológico considera factores sociales, económicos, psicosociales y personales, destacando que los aspectos materiales por sí solos no lo garantizan. Su desarrollo está ligado a las respuestas del individuo, sus fortalezas internas, habilidades personales e interpersonales y el sentido de vida que guía sus acciones. En este sentido, el bienestar psicológico surge de la combinación entre logros, deseos, oportunidades y expectativas, interpretados como felicidad, satisfacción o plenitud (Molina y Meléndez, 2006; citado en Reyes-Urbina, 2019).

2.3. Sistema conceptual

- Bienestar. Estado de salud y satisfacción general que abarca dimensiones físicas, emocionales y sociales, y se refleja en la calidad de vida y el equilibrio personal.
- Bienestar psicológico. Estado de equilibrio emocional y mental que permite a las personas desarrollar su potencial, afrontar el estrés y mantener una actitud positiva frente a la vida.
- Calidad de vida. Nivel general de bienestar y satisfacción experimentado por una persona en los ámbitos físico, emocional y social, el cual influye directamente en su salud y felicidad.
- Clima organizacional. Percepción general del ambiente laboral que influye en el comportamiento, la motivación y la satisfacción de los colaboradores dentro de una

organización.

- Liderazgo autoritario. Estilo de liderazgo en el cual las decisiones son tomadas exclusivamente por la figura del líder, sin considerar la participación de los subordinados, generando un ambiente de control y escasa interacción.
- Malestar psicológico. Estado de alteración emocional y mental que puede manifestarse mediante síntomas como ansiedad, depresión o estrés, afectando negativamente la calidad de vida y el funcionamiento general del individuo.
- Subjetivo. Referido a la experiencia y percepción personal de un individuo, basada en sus emociones, creencias y opiniones, en contraste con hechos objetivos y verificables.
- Salud mental. Estado de bienestar en el que el individuo mantiene un equilibrio emocional, psicológico y social, lo que le permite enfrentar el estrés cotidiano, trabajar de forma productiva y contribuir activamente a su comunidad o institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

Los supuestos de la presente investigación se proponen de la siguiente manera:

3.1.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar psicológico de los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

El clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de aceptación y control de situaciones institucionales que presentan los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023.

El clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de vínculos sociales que tienen los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023.

El clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de proyectos personales y profesionales que manifiestan los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023.

El clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de autonomía que presentan los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023.

3.2. Sistema de variables

- Variable 01: Clima organizacional
- Variable 02: Bienestar psicológico

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORACIÓN
Clima organizacional	El clima organizacional es el conjunto de percepciones sobre las características estables de la organización que afectan el comportamiento y el ambiente psicosocial de sus miembros. Se considera favorable cuando satisface las necesidades y eleva la moral de los empleados (Segredo, 2011; Chiavenato, 2019; como se citó en Flores et al., 2023, pp. 317-318).	Se elaborará un cuestionario sobre el clima organizacional, en base a sus dimensiones.	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Compañerismo. • Respeto a los demás • Trabajo en equipo y valor personal • Productividad social y personal • Bienestar físico del equipo y personal. • Colaboración participativa como realización personal • Compromiso laboral y social • Valora las condiciones del trabajo en equipo. • Considera el ambiente laboral satisfactorio • Diálogo empático con los colegas • Optimismo por satisfacción laboral. • Reconocimiento del equipo de trabajadores. • Manejo dialogado de conflictos • Valora el trabajo cooperativo. • Conocimiento de funciones y expresiones • Habilidad para llegar al personal • Motivación para cohesionar al personal en la institución • Actitud de liderazgo e identificación con la institución • Comunica y propicia un ambiente laboral positivo. • Trabajo en equipo en constante coordinación • Desarrollo profesional 	Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Uso de la baremación: Malo (60 - 139) Regular (140 - 219) Bueno (220 - 300)

				<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del trabajo en equipo 	
Bienestar psicológico	Es la valoración que hace una persona de aspectos específicos de su vida, como el ámbito laboral, social y de pareja. “Se basa en la evaluación de la intensidad y frecuencia de emociones negativas y positivas, y es un proceso continuo de desarrollo personal hacia el logro del máximo potencial” (Mery & Gavilanes, 2023, pp. 109-110).	Se elaborará un cuestionario sobre el bienestar psicológico en base a las cuatro dimensiones identificadas.	Aceptación y control de situaciones institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Tengo amigo(as) en quienes confiar. • Creo que en general me llevo bien con la gente. • Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar. 	Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Uso de la baremación: Malo (22 - 51) Regular (52 - 81) Bueno (82 - 110)
			Vínculos sociales que tienen los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Si algo sale mal puedo aceptarlo. • Generalmente le caigo bien a la gente. • Cuento con personas que me ayudan si lo necesito. 	
			Proyectos que tienen los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que me hago responsable de lo que digo o hago. • Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida. • Me importa pensar qué haré en el futuro. • Si estoy molesto(a) por algo soy capaz de pensar en cómo cambiarlo. 	
			Autonomía que presentan los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • En general estoy conforme con el cuerpo que tengo. • Estoy bastante conforme con mi forma de ser. • Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida. 	

3.4. Tipo y nivel de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación es de tipo básico, porque el objetivo fue ampliar los conocimientos teóricos sobre el clima organizacional y el bienestar psicológico, y a su vez, estos servirán para el desarrollo de otras investigaciones.

Quispe (2012) indica que la investigación básica se orienta a generar nuevos conocimientos sin buscar una aplicación práctica inmediata. Su objetivo principal es ampliar y profundizar la comprensión teórica sobre un fenómeno, lo que puede llevar al descubrimiento de principios, leyes, teorías y métodos.

3.4.2. Nivel o alcance de investigación

El alcance o nivel de investigación fue correlacional, ya que busca medir el grado de relación entre dos variables que podrían manifestarse en diferentes niveles. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) expresan que este tipo de estudios busca comprender la relación o el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un contexto específico.

3.5. Método de investigación

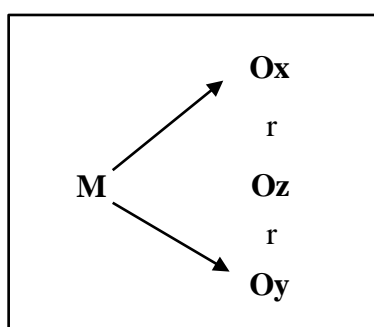
El método de investigación utilizado fue el método hipotético-deductivo, puesto que se comprobará la hipótesis de estudio y se concluirá que se puede dar ese nivel de relación que se ha hallado en otras realidades. Bernal (2010) señala que este es un método que inicia con la elaboración de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, extrayendo de ellas conclusiones que deberán ser contrastadas con la realidad.

3.6. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación fue correlacional, ya que tratará de encontrar el nivel de relación entre dos variables. Se utilizó el plan descriptivo correlacional de corte transversal, es decir, en un solo momento.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), estos tipos de diseños son útiles para identificar la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento específico. En algunos casos, se enfocan solo en la relación correlacional, y en otros, buscan entender si existe una relación de causa y efecto.

Cuyo esquema es la fórmula tratada.



Dónde

M: Simboliza al indicio o muestra.

O: Simboliza a las observaciones.

x, y, z: Simboliza los datos obtenidos en cada una de las variables.

r: Simboliza el grado de relación que existe entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Carrasco (2006) señala que la población está conformada por todos los elementos o unidades de análisis que se encuentran dentro del espacio geográfico en el que se lleva a cabo la investigación. En la presente investigación, la población estuvo conformada por todos los docentes de la Institución Educativa “Gustavo Castro Pantoja” (45 docentes).

3.7.2. Muestra

Ñaupas et al. (2014) señalan que la muestra es una parte de la población total, elegida mediante distintos métodos, pero siempre considerando que represente a la población. Es decir,

una muestra será representativa si refleja las mismas características que tienen los individuos de la población total. La muestra estuvo constituida por 24 docentes del turno tarde de la Institución Educativa “Gustavo Castro Pantoja”.

3.7.3. Criterio de inclusión y exclusión

Criterio	Inclusión	Exclusión
Docentes del turno tarde que laboran el año 2023	Docentes que laboran en el turno tarde y que estén en actividad desde marzo hasta julio.	Docentes que laboran en el turno mañana y aquellos que, tras estar de licencia, se reincorporaron en el mes de julio.

3.7.4. Tipo de muestreo

Fue no probabilístico intencional, debido a que la selección de los participantes no obedece a la probabilidad, sino a motivos e intenciones relacionadas con el investigador. Este procedimiento no es automático ni electrónico, mucho menos basado en fórmulas de posibilidades, ya que responde al criterio de elección del investigador. Quispe (2012) refiere que, según esta técnica, la muestra se forma a partir de grupos que ya existen en la realidad y pueden ser secciones o aulas, comunidades, instituciones, etc.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.8.1. Técnica

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta. Münch y Ángeles (2012) expresan que la encuesta es una técnica utilizada para recolectar información de una parte de la población o muestra, a través de cuestionarios o entrevistas. Esta información se obtiene a través de las preguntas que permiten medir los diferentes indicadores definidos durante la operacionalización de los términos del problema o de las variables de la hipótesis.

3.8.2. Instrumento

El instrumento utilizado para la presente investigación fue el cuestionario. Ñaupas et al. (2014) mencionan que el cuestionario es una modalidad de la técnica de la

encuesta, y consiste en presentar un conjunto organizado de preguntas escritas. Estas preguntas están relacionadas con la hipótesis de investigación, así como con sus variables e indicadores. Su objetivo es recolectar la información que permita comprobar dicha hipótesis.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumento

3.9.1. Prueba de confiabilidad

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que la confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produce resultados iguales.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto con una muestra de 10 docentes ajenos al conjunto de estudio. Los resultados del coeficiente Alpha de Cronbach fueron de 0.987 y 0.916, respectivamente, con un nivel de confianza alto. Esto indica que el instrumento posee un alto grado de confiabilidad.

La fórmula del coeficiente Alpha de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

- S_i^2 : Varianza del ítem i .
- S_t^2 : Varianza de los valores totales observados.
- K : Número de preguntas o ítems.
- α : Coeficiente de alfa de Cronbach

La valoración del coeficiente Alpha de Cronbach, considerado estadística y universalmente:

- Confiabilidad nula: 0,53 a menos
- Confiabilidad baja: 0,54 a 0,59
- Confiable: 0,60 a 0,65

- Muy confiable: 0,66 a 0,71
- Excelente confiabilidad: 0,72 a 0,99
- Confiabilidad perfecta: 1.0

Tabla 1. Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario del clima organizacional

Alpha de Cronbach	N de elementos
,987	10

Fuente: prueba de confiabilidad (SPSS versión 25)

De la tabla 1, se lee que el instrumento cuestionario para el clima organizacional es de excelente confiabilidad.

Tabla 2. Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario del bienestar psicológico

Alpha de Cronbach	N de elementos
,916	10

Fuente: prueba de confiabilidad (SPSS versión 25)

La tabla 2, nos muestra que el instrumento cuestionario bienestar psicológico es excelente confiabilidad.

3.9.2. Prueba de validez

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la validez hace referencia al nivel de precisión con el que un instrumento logra medir exactamente la variable que se propone medir.

La validez de los instrumentos se estableció mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron el cuestionario utilizando una escala de 1 a 100. Se solicitaron las opiniones de tres expertos: el Dr. Adolfo Quispe Arroyo, el Dr. Pedro Huauya Quispe y el Dr. Edgar Gutiérrez Gómez. Los resultados de esta validación se interpretaron de la siguiente manera:

- Deficiente: 0 a 20 %
- Baja: 21 a 40 %

- Regular: 41 a 60 %
- Buena: 61 a 80 %
- Muy buena: 81 a 100 %

Tabla 3. Resultado de la validación del cuestionario sobre el clima organizacional

N°	Expertos	Grado	%
Experto 01	Dr. Pedro Huauya Quispe	Doctor en Ciencias de la Educación de Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”	85%
Experto 02	Dr. Edgar Gutiérrez Gómez		
Experto 03	Dr. Adolfo Quispe Arroyo		
Promedio de ponderación		MUY BUENO	85%

Fuente: Ficha de validación de los expertos

Según la Tabla 3, los expertos en el tema coincidieron en la evaluación de los ítems del instrumento, calificándolos, en general, como “muy buenos”. Estas calificaciones se encuentran detalladas en la ficha de validación. Asimismo, la validez alcanzó un 85.0 % (equivalente a 0.85), lo que indica que el instrumento es considerado válido y recomendado para su aplicación.

Tabla 4. Resultado de la validación del cuestionario sobre el bienestar psicológico

N°	Expertos	Grado	%
Experto 01	Dr. Pedro Huauya Quispe	Doctor en Ciencias de la Educación de Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”	85%
Experto 02	Dr. Edgar Gutiérrez Gómez		
		Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad	

Experto 03	Dr. Adolfo Quispe Arroyo	Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”	85%
Promedio de ponderación		MUY BUENO	85%

Fuente: Ficha de validación de los expertos

En la Tabla 4, los expertos también asignaron calificaciones de “muy bueno” a los ítems evaluados del instrumento. Esta evaluación se detalla en la ficha de validación. Además, la validez alcanzó un 85.0 % (equivalente a 0.85), lo cual sugiere que el instrumento es considerado válido y recomendado para su aplicación.

4. Análisis de datos

Se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, de acuerdo con la siguiente hipótesis estadística:

5. Hipótesis de investigación

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los docentes de la Institución Educativa “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023.

6. Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los docentes de la Institución Educativa “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023.

SIGNIFICACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (Hi)	HIPÓTESIS NULA (Ho)
$p < 0.05$	se acepta	se rechaza
$p \geq 0.05$	se rechaza	se acepta

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

El procesamiento estadístico se trabajó con los paquetes estadísticos SPSS 25 y Excel, cuyas descripciones e interpretaciones se presentan en tablas.

3.11. Aspectos éticos

Se tuvo los siguientes aspectos éticos que se siguió en atención a nuestro trabajo:

Se puso en conocimiento a las autoridades y docentes de la institución educativa para acceso y permiso correspondiente para la aplicación de los instrumentos. Se respetó y se protegió la identidad de las participantes en la investigación. Se tuvo en cuenta el consentimiento informado, por lo que se informó de los posibles riesgos y beneficios que traerá la investigación. Asimismo, se tuvo en cuenta la consideración de justicia, que permite el reconocimiento por la participación de los miembros. También, se reconoció los trabajos anteriores al nuestro a través de la citación de fuentes basadas en el formato APA séptima edición.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados a nivel descriptivo

En el presente capítulo, se explican los resultados del presente trabajo referidos por sus variables de estudio y sus dimensiones, tal como describimos en las tablas respectivas. Igualmente, refiere a la interpretación inferencial o prueba de hipótesis, que expresan la relación de la variable clima organizacional y el bienestar psicológico de los docentes de la institución educativa “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho.

Tabla 5. Variable Clima organizacional

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	2	8,0%
Regular	09	38,0%
Bueno	13	54,0%
TOTAL	24	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación

En la Tabla 5, se encontró que el 54% (13) de los encuestados consideran que el clima organizacional es bueno. El 38% (09) respondió que es regular, y el 08% (2) indicó que es malo. Se entiende que la mayoría de los docentes de la institución educativa “Gustavo Castro Pantoja” asumen que es bueno el clima organizacional en dicha institución.

Tabla 6. Variable bienestar psicológico

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	2	8,0%
Regular	09	38,0%
Bueno	13	54,0%
TOTAL	24	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación

Según la Tabla 6, el 54.0% (13) de los docentes reconocen que el bienestar psicológico es bueno y 38% (09) considera que es regular. Por otro lado, el 8.0% (2) afirmó que el bienestar psicológico es malo.

Tabla 7. Dimensión: Aceptación y control de situaciones

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mala	2	8,0%
Regular	08	33,0%
Buena	14	59,0%
TOTAL	24	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación

Según la Tabla 7, el 59.0% (14) de los docentes indicaron que la aceptación y control de situaciones son buenas. Por otro lado, el 33.0% (08) mencionó que es regular, y el 08.0% (2) expresó que son malas.

Tabla 8. Dimensión: vínculos sociales

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	2	8,0%
Regular	08	33,0%
Bueno	14	59,0%
TOTAL	24	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación

En la tabla 8, Se lee, que el 59.0% (14) de docentes expresaron que los vínculos sociales son buenos, el 33.0% (08) indicaron que es regular, mientras que el 8.0 % (2) expresaron que es malo.

Tabla 9. Dimensión: proyectos de vida

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	2	8.0%
Regular	09	38,0%
Bueno	13	54,0%
TOTAL	24	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación

En la tabla 9, se lee que el 54.0% (13) de docentes expresaron que en sus proyectos de vida les va bien, el 38% (09) expresó que sus proyectos son regulares y el 08.0% (2) manifestaron que es malo.

Tabla 10. Dimensión: autonomía

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	01	4,0 %
Regular	10	42,0%
Bueno	13	54,0%
TOTAL	24	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación

En la tabla 10, se lee que el 54.0% (15) de docentes expresaron que sus actitudes de autonomía son buenas, el 42.0% (10) expresaron que su actitud de autonomía es regular y el 4.0% (1) indicó que la actitud de autonomía es mala.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 11. Prueba de normalidad para una muestra

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,171	24	0,068	0,908	24	0,032
Bienestar Psicológico	0,195	24	0,019	0,921	24	0,062
Aceptación y control de situaciones	0,167	24	0,082	0,922	24	0,064
Nivel de vínculos sociales	0,282	24	0,000	0,840	24	0,001
Proyectos de docentes	0,254	24	0,000	0,895	24	0,017
Autonomía	0,181	24	0,041	0,908	24	0,032

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: base de datos

Interpretación

Según los resultados de la Tabla 11, se aplicaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnov como la prueba de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de los datos. En la prueba de Shapiro-Wilk, se observó que varias variables y dimensiones presentaron valores de significancias menores que 0,05, lo que indica que no presentan una distribución normal.

Como los cuestionarios utilizados presentaron una escala de 1 a 5, que corresponde a datos de tipo ordinal, y además algunas variables no presentaron una distribución normal, se decidió utilizar estadística no paramétrica para la prueba de hipótesis del estudio. En esta investigación se utilizó coeficiente de correlación Rho de Spearman con el fin de determinar la relación entre las variables, ya que los instrumentos empleaban escalas ordinales.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el nivel de valía es como sigue en la siguiente tabla:

INDICADORES	VALORACIÓN
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

a) Sistema de hipótesis

H₀: El clima organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico en los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023.

H₁: El clima organizacional se relaciona con el bienestar psicológico en los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023.

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

c) **Cálculo estadístico**

Tabla 12 prueba de correlación e hipótesis de las variables clima organizacional y bienestar psicológico

			clima	Bienestar
Rho de Spearman	clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Bienestar psicológico	N	24	24
		Coefficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

En la tabla 12, se observa que existe la correlación significativa y directa de las variables clima organizacional y bienestar psicológico con un cálculo estadístico $\rho=0,862$, y con un valor $p<0.01$. Por ello tiene un nivel de significancia bilateral. En consecuencia, se acepta la hipótesis de la investigación. Ya que existe una relación significativa entre clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la institución educativa “Gustavo castro Pantoja” 2023.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

- **Sistema de hipótesis**

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la aceptación y control de situaciones que muestran los docentes de la I. E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho 2023

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con la aceptación y control

de situaciones que muestran los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023

- **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$, es decir el 5%
- **Cálculo estadístico**

Tabla 13 prueba de correlación e hipótesis de la variable clima organizacional con la aceptación y control de las situaciones

			Clima	Aceptación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	24	24
	Aceptación y control de situaciones	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

En la tabla 13, se observa que existe una correlación significativa fuerte y directa entre el clima organizacional y la aceptación y control de las situaciones, con un cálculo estadístico $\rho = 0,754$, y con un valor $p < 0.01$. Por ello, tiene un nivel de significancia asintótica bilateral. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación, ya que el clima organizacional se relaciona significativamente con la aceptación y control de las situaciones de los docentes de la institución educativa “Gustavo Castro Pantoja” 2023.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis

a) Sistema de hipótesis

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el nivel de vínculos sociales que tienen los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de vínculos sociales que tienen los docentes de la I. E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho 2023

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

c) Cálculo estadístico

Tabla 14 prueba de correlación e hipótesis de la variable clima organizacional con el nivel de vínculos sociales

			Clima	Vínculos
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	24	24
	Vínculos sociales	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

En la tabla 14, se observa que existe una correlación significativa fuerte y directa entre el clima organizacional y los vínculos sociales que mantienen los docentes, con un cálculo estadístico $\rho = 0,824$, y con un valor $p < 0.01$. Por ello, tiene un nivel de significancia asintótica bilateral. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, ya que el clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de vínculos sociales

que tienen los docentes de la institución educativa “Gustavo Castro Pantoja” 2023.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis

a) Sistema de hipótesis

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con los proyectos que tienen los docentes de la I. E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho 2023

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con los proyectos que tienen los docentes de la I. E. “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho 2023

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

c) Cálculo estadístico

Tabla 15 prueba de correlación e hipótesis de la variable clima organizacional con los proyectos de docentes

			clima	Proyectos
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	24	24
	Proyectos de los docentes	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación:

En la tabla 15, se observa que existe la correlación significativa fuerte y directa entre clima organizacional y los proyectos que tienen los docentes, con cálculo estadístico $\rho = 0,782$, y con un valor $p < 0.01$ Por ello, tiene un nivel de significancia asintótica bilateral.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, ya que el clima organizacional se relaciona significativamente con los proyectos que tienen los docentes de la institución educativa “Gustavo Castro Pantoja” 2023.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la autonomía que presentan los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con la autonomía que presentan los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

c) Cálculo estadístico

Tabla 16 prueba de correlación e hipótesis de la variable clima organizacional con la autonomía

			clima	Autonomía
Rho de Spearman	clima	Coeficiente de correlación	1,000	,822**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	24	24
	Autonomía	Coeficiente de correlación	,822**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

En la tabla 16, se observa que existe la correlación significativa, fuerte y directa entre el clima organizacional y la autonomía, con un cálculo estadístico $\rho = 0,822$, y con un valor $p < 0.01$. Por ello, tiene el nivel de significancia asintótica bilateral. En consecuencia,

se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, ya que el clima organizacional se correlaciona con la autonomía de los docentes de la institución educativa “Gustavo Castro Pantoja” 2023.

4.3. Discusión de resultados

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los docentes de la I.E. “Gustavo Castro Pantoja”. Para alcanzar dicho propósito, se validaron los instrumentos utilizados mediante el juicio de expertos, quienes, por su experiencia en el campo educativo, calificaron los cuestionarios como “muy buenos” en promedio. De esta forma, se garantiza la confianza en los resultados y conclusiones obtenidas, tras un riguroso seguimiento de la secuencia metodológica establecida.

En concordancia con los hallazgos, los resultados fueron contrastados con investigaciones similares que respaldan la validez y rigurosidad del presente estudio. Así, Yaulilahua (2023) examinó el efecto del clima organizacional en el sector de telecomunicaciones en Latinoamérica, particularmente en Ecuador, y su relación con el rendimiento laboral. El autor concluyó que “el clima organizacional y el desempeño laboral están vinculados, donde un buen ambiente mejora el rendimiento y un mal clima lo afecta negativamente. Mantener un equilibrio entre ambos es clave para optimizar la productividad de la empresa, especialmente en la gestión de recursos humanos” (p. 60). Esta conclusión concuerda con la presente investigación, en la que se evidencia una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los docentes.

Asimismo, Navarrete et al. (2023) exploraron la influencia del clima organizacional

sobre la satisfacción laboral en una institución de educación superior. Sus resultados muestran que “dimensiones como orientación a resultados, organización y trabajo en equipo tienen una alta correlación positiva con el rendimiento, mejorando el cumplimiento de metas y la calidad del servicio” (p. 57). Estos hallazgos se alinean con los obtenidos en nuestras Tablas 12, 13, 14, 15 y 16, donde se evidencia una correlación significativa entre clima organizacional y diversas dimensiones del bienestar psicológico.

Por su parte, Ticona (2023), en su estudio “Clima organizacional y bienestar psicológico en colaboradores de una institución educativa de Arequipa”, halló una correlación positiva alta ($r = 0.913$, $p < 0.05$) entre ambas variables, respaldando la conclusión general de esta investigación.

En el ámbito nacional, Ballena et al. (2023) concluyeron que “la gestión directiva participativa por parte de los líderes de la organización educativa resulta ser más efectiva, lo cual implica que los responsables de dirigir la instrucción deben tener una gran experiencia y habilidad en su rol” (p. 104). Esta afirmación refuerza la idea de que un liderazgo adecuado influye positivamente en el clima organizacional y, por ende, en el bienestar del personal docente.

Asimismo, Portilla et al. (2023) realizaron una revisión sistemática de 25 estudios nacionales e internacionales sobre liderazgo directivo, clima organizacional y desempeño docente. Concluyeron que “los líderes transformacionales fomentan entusiasmo y cooperación, optimizando el funcionamiento escolar y el desarrollo profesional, mientras que la revisión destaca la necesidad de actualizaciones frecuentes en la investigación” (p. 238). Este enfoque coincide con los resultados encontrados en esta investigación, donde se resalta la importancia de un liderazgo motivador y positivo en la configuración del clima institucional.

Finalmente, Bravo et al. (2023), en un estudio sobre el clima organizacional en pymes del sector comercio en Ayacucho, concluyeron que “el clima organizacional en las pymes de Ayacucho se percibe medianamente bueno, con debilidades en flexibilidad, comunicación y entorno laboral. Se recomienda que los directores implementen estrategias para mejorar estas áreas y optimizar el desempeño empresarial” (p. 181). Aunque el contexto es empresarial, sus conclusiones coinciden con la necesidad de gestionar adecuadamente el clima organizacional para mejorar el rendimiento del personal, lo cual también aplica al entorno educativo.

En resumen, las investigaciones revisadas validan los hallazgos del presente estudio y permiten afirmar con sustento empírico que el clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar psicológico de los docentes de la IE “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023.

CONCLUSIONES

1. Existe correlación significativa y directa de las variables clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la IE “Gustavo castro Pantoja” 2023. Siendo el cálculo estadístico $\rho = 0,862$, y con un valor $p < 0.01$.
2. Existe una correlación significativa fuerte y directa entre el clima organizacional y la aceptación y control de situaciones institucionales en docentes de la IE “Gustavo Castro Pantoja” 2023. Siendo el cálculo estadístico $r = 0,754$, y con un valor $p < 0.01$.
3. Existe una correlación significativa fuerte y directa entre el clima organizacional y los vínculos sociales que tienen los docentes en la IE “Gustavo Castro Pantoja” 2023. Siendo el cálculo estadístico $\rho = 0,824$, y con un valor $p < 0.01$.
4. Existe la correlación significativa fuerte y directa entre clima organizacional y los proyectos que tienen los docentes de la IE “Gustavo Castro Pantoja” 2023. Siendo el cálculo estadístico $\rho = 0,782$, y con un valor $p < 0.01$.
5. Existe la correlación significativa, fuerte y directa entre el clima organizacional y la autonomía de los docentes de la IE “Gustavo Castro Pantoja” 2023. Siendo el cálculo estadístico $\rho = 0,822$, y con un valor $p < 0.01$.

RECOMENDACIONES

1. A los órganos de gobierno, se recomienda promover la cultura de un buen clima organizacional para fomentar el bienestar psicológico de los docentes en una institución educativa.
2. A los profesores y trabajadores en general, se recomienda cultivar y mantener el bienestar psicológico, ya que este favorece el buen funcionamiento institucional y el desarrollo personal.
3. A la universidad e instituciones educativas, se sugiere fortalecer la enseñanza de los valores, ya que su práctica contribuye a generar un clima organizacional adecuado y, con ello, al bienestar psicológico de sus miembros.
4. A los investigadores de diferentes instituciones, se recomienda ampliar las investigaciones sobre esta temática, explorando otros enfoques y alcances.
5. A la comunidad educativa, se aconseja fomentar la cultura de un buen clima organizacional, ya que constituye un componente esencial en la formación integral de sus miembros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaguaña, J., Ramón, D., Matamoros, C., y Borja, D. de F. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral, factores e influencia en el desempeño laboral de las secretarías. *593 digital Publisher CEIT*, 9(1), 687–699. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Aristóteles. (1985). *Ética Nicomáquea; Ética Eudemia* (Trad. Pallí, J.). Editorial Gredos. https://posgrado.unam.mx/filosofia/pdfs/Aristoteles_Etica-a-Nicomaco-Etica-Eudemia-Gredos.pdf
- Ballena, A., Herrera, J., Barturén, F., y Montaña, L. (2023). Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico. *Encuentros (Maracaibo)*, 17, 91–105. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527554>
- Bastos, L. (2023). La primera propuesta de Martin Seligman acerca de la felicidad. *Metafísica y Persona. Filosofía, conocimiento y vida*, 15(30), 99-113. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000400013>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3.^a ed.). Pearson Educación. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, Á., Bello, J., Cedeño, G., y Bernal, M. (2023). Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva. *Revista Científica Domingo de Las Ciencias*, 9(1), 197–226. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3131/7257>
- Bravo, L., Egusquiza, M., Ruiz, M., y Manrique, M. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171–184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas. <https://es.scribd.com/document/754595707/El-Clima-de-Trabajo-en-Las-Organizaciones>

- Bustamante, M., Gálvez, N. del C., y Arrunategui, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150–161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Bustos, K. (2023). *Autoestima y bienestar psicológico en estudiantes universitarios*. [Tesis de título]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38598>
- Castro, S., y Castro, L. (2022). Promoción de la salud mental en una escuela municipal chilena: Los hallazgos del Proyecto AME (Aprendizajes Mentales Emocionales). *Estudios Pedagógicos*, 48(1), 251-272. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052022000100251>
- Caguana, L. y Ponce, R. (2023). Regulación emocional y bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 587–550. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/275/255>
- Carrillo, K., y Bolívar, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(1), 8–19. https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_en_la_vicerrectoria_/2778
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. San Marcos. <https://es.scribd.com/document/575484795/CARRASCO-DIAZ-S-Metodologia-de-La-Investigacion-Cientifica-OCR-Por-Ganz1912>
- Casas, F. (2000). El bienestar psicológico de los preadolescentes. *Anuario de Psicología*, 31(2), 73–86. <http://hdl.handle.net/10459.1/41553>
- Domínguez, R., e Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.

<https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>

- Chiang, M., Salazar, C., Martín, M., y Núñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), 5-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839297002>
- Chuquillanqui, F. (2022). *Síndrome de Burnout y salud mental en docentes de Educación Básica Especial de la UGEL 03, Lima-2021* [Tesis de título]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/6792e58e-1045-4f05-877a-9666017cf58f/content>
- Flores, M., Alcívar, L., y Palma, G. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XXIX (3), 315–331. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9102159>
- García-Alandete, J., (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. En-claves del Pensamiento, VIII (16), 13-29. <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141132947001.pdf>
- Gutiérrez, M. (2023). *Clima organizacional y rotación del personal en la empresa SOLMATEC S.A.C Ventanilla*. [Tesis de título]. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/3029>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México, Mc Graw Hill. <https://es.scribd.com/document/729718885/Metodologia-de-La-Investigacion-Las-Rutas-Cuantitativa-Cualitativa-y-Mixta-R-Hernandez>
- Hidalgo-Guerra, M., Centeno-Tenorio, D., Criollo-Portilla, G., Castillo-Montúfar, C., (2024). La gestión educativa como indicador de eficiencia en el clima organizacional. *593 digital Publisher CEIT*, 9(6), 1136-1151. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6.2817>
- Ibarra, L., y Paredes, D. (2023). *Habilidades directivas y clima organizacional: Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. Tomo I: Vol.*

Volumen I. PETER LANG. <https://www.peterlang.com/document/1382267>

- Lescano, D. (2023). *Bienestar psicológico y su relación con las habilidades sociales en estudiantes universitarios*. [Tesis de título]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38573>
- Machado, W., y Bandeira, D. (2012). Bem-estar psicológico: Definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29(4), 587-595. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000400013>
- Meneses, V., Ruiz, S. y Mauricio, H. (2016). *Revisión de las principales teorías de bienestar psicológico*. [Tesis de título]. Universidad de Antioquia. <https://es.scribd.com/document/367380632/TFG-Revision-Principales-Teorias-Bienestar-Psicologico-2016>
- Mery, B., y Gavilanes, D. (2023). Calidad de sueño y bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(7), 108–115. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i7.912>
- Moreno, J., y Martínez, A. (2006). Importancia de la teoría de la autodeterminación en la práctica físico-deportiva: fundamentos e implicaciones prácticas. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 6(2), 39-54. <https://www.redalyc.org/pdf/2270/227017635004.pdf>
- Münch, L. y Ángeles, E. (2012). *Métodos y técnicas de investigación*. (4ª ed.). Trillas. <https://es.scribd.com/document/666072575/LIBRO-MUNCH-Metodos-y-Tecnicas-de-Investigacion-1>
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., Carmona, C., y Morocho, E. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760–1776. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Núñez, A. (2023). *Resiliencia y su relación con el bienestar psicológico en estudiantes universitarios*. [Tesis de título]. Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38057>.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. (4^a. ed.). Ediciones de la U.

<https://es.scribd.com/document/485533743/METODOLOGI-A-DE-LA->

[INVESTIGACION-Humberto-Naupas-Paita-n-2014](https://es.scribd.com/document/485533743/METODOLOGI-A-DE-LA-INVESTIGACION-Humberto-Naupas-Paita-n-2014).

Oramas, A., Santana, S., y Vergara, A. (2006). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7(1), 34–39.

<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/794/861>

Platón. (1988). República (IV) (2^a ed., Trad. Conrado, L.). Editorial Gredos.

https://posgrado.unam.mx/filosofia/pdfs/Plat%C3%B3n_Rep%C3%ABlica.pdf

Paredes, M. (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos. *Apuntes universitarios. Revista de investigación*, 3 (2), 39-56. Universidad Peruana Unión.

<https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127003.pdf>

Parrales, J., Castro, J., y Herrera, M. (2023). Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancan. *Polo Del Conocimiento*, 8(2), 1038–1055.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9152127.pdf>

Pérez, J., y Mayorga, P. (2023). Bienestar psicológico y su relación con la impulsividad e ideación suicida en adolescentes. *Revista Psicología UNEMI*, 7(12), 88–99.

<https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol7iss12.2023pp88-99p>

Ponce, S., Ponce, S., y Sumba, R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 8(5), 211–232.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5559/13750>

Portilla, S., Diaz, R., Romani, U., y Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *CHAKIÑAN*,

Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 20, 228–241.

<https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>

Quispe, R. (2012). Metodología de la investigación pedagógica. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <https://es.scribd.com/document/563502488/libro-METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-PEDAGOGICA>

Ramírez, S., Quintana, P., y Barrón, J. (2023). Bienestar psicológico, global y por dimensión, en universitarios mexicanos: revisión sistemática. *PSICUMEX*: 13, 1–17. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.485>

Ramos, D. (2012) El clima organizacional, *definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. [Tesis de grado de bachiller]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>

Redondo, V., Oliva, Á., y Rodríguez, A. (2023). Factores asociados al bienestar psicológico de los docentes e implicaciones futuras: Una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Educación / Journal of Psychology and Education*, 18(2), 107–117. <https://revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/239.pdf>

Retis, R. (2022). *Tecnoestrés y desempeño docente en una institución educativa de Huamanga, Ayacucho* [Tesis de título]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18876>

Reyes-Urbina, A. (2019). *Revisión documental sobre los efectos de la violencia Política sobre el bienestar psicológico*. [Tesis de título]. Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6939>

Reyes, S., y Ponce, D. (2023). Estrés laboral y clima organizacional en una unidad de gestión educativa local. *Revista científica digital de Educación. Eduser* 10 (1), 44-51. <https://doi.org/10.18050/eduser.v10n1a4>

Redondo-Trujillo, V., De Juanas, A., y Rodríguez-Bravo, A. (2023). Factores asociados al

- bienestar psicológico de los docentes e implicaciones futuras: Una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Educación*, 18(2), 107-117. <https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/239.pdf>
- Ríos, L., Saldaña, C., Alejandría, C., y Fasanando, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
- Romero, A., Brustad, R., y García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Ryan, R., y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPpsych.pdf
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Sandoval, S., Dorner, A., y Véliz, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Inv Ed Med*, 6(24), 260-266. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.004>
- Seligman, M. (2011a). La auténtica felicidad (Trad. Diago, M., y Debritto, A.). Ediciones B. <https://es.scribd.com/document/750787983/Seligman-La-Autentica-Felicidad-2011-Compress>
- Seligman, M. (2011b). Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar. Ediciones B. <https://es.scribd.com/document/438965043/Florecer-La-nueva-psicologia-p-Martin-E-P-Seligman-pdf>
- Sojos, A., Cachupud, L. y Zhagui, B. (2024). Clima laboral docente: la importancia de fomentar

- habilidades blandas. *Revista IVECOM. Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad*, 5 (3),1- 6. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14549201>
- Soria, A., Pedraza, N., y Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1–14. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Tapullima, G. (2017). *El Clima Organizacional y su relación con el Manejo de Conflictos - Institución Educativa Simón Bolívar, Iquitos-2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32939>
- Taruchaín-Pozo, L., y Revelo-Oña, R., (2023). Gestión de la Atracción y Retención del Talento Humano en el Siglo XXI: una Revisión Bibliográfica Sistemática de la Literatura Latinoamericana. *593 digital Publisher CEIT*, 8(3-1), pp.749-756, <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1920>
- Ticona, K. (2023). *Clima organizacional y bienestar psicológico en colaboradores de una Institución Educativa Arequipa, 2023*. [Tesis de título, Universidad Autónoma de Ica]. <https://orcid.org/0000->
- Toro, N., Ochoa, L., y Vargas, A. (2004). Clima organizacional: Promotor de la creatividad en la empresa. *GTA Gestión Creativa PROCREA. Con el apoyo de COLCIENCIAS y el DIMA*, 3, 1-7.
- Vielma, J., y Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *EDUCARE-Artículos Arbitrados*, 14(49), 265–275. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617102003>
- Yaulilahua, R. (2023). Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral: Un estudio empírico en la industria de Telecomunicaciones 2022. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 25–38. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/71>
- Zúniga, C., y Martínez, R. (2024). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios de

Psicología de Honduras. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(1), 38–50. <https://doi.org/10.30545/academo.2024.ene-abr.5>

ANEXOS

Anexo A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la IE “Gustavo Castro Pantoja” de Ayacucho, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿El clima organizacional se relacionará con el bienestar psicológico de los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>•P1 ¿El clima organizacional se relacionará con la aceptación y control de situaciones que muestran los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023?</p> <p>•P2 ¿El clima organizacional se relacionará con los vínculos sociales que tienen los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023?</p> <p>•P3 ¿El clima organizacional se relacionará con los proyectos que tienen los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023?</p> <p>•P4 ¿El clima organizacional se relacionará con la autonomía que presentan los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>•Determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1 Determinar la relación entre el clima organizacional, la aceptación y control de situaciones que muestran los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023.</p> <p>O2 Determinar la relación entre el clima organizacional y los vínculos sociales que tienen los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023.</p> <p>O3 Determinar la relación entre el clima organizacional y los proyectos que tienen los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023.</p> <p>O4 Determinar la relación entre el clima organizacional y la autonomía que presentan los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023.</p>	<p>El clima organizacional: Concepto, características</p> <p>Bienestar psicológico: concepto, características y dimensiones.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar psicológico de los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de aceptación y control de situaciones que muestran los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023 • El clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de vínculos sociales que tienen los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023 • El clima organizacional se relaciona significativamente con el nivel de proyectos que tienen los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023 • El clima organizacional se relaciona con el nivel de autonomía que presentan los docentes de la I. E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho 2023 	<p>Variable 01: Clima organizacional</p> <p>Variable 02: Bienestar psicológico</p> <p>Dimensiones</p> <p>Aceptación y control de situaciones</p> <p>Vínculos sociales</p> <p>Los proyectos que tienen los docentes</p> <p>La autonomía que presentan los docentes</p>	<p>Paradigma y enfoque de la investigación</p> <p>Positivista-Cuantitativo</p> <p>Método</p> <p>Hipotético-deductivo.</p> <p>Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Nivel o alcance</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>45 docentes de la I.E.</p> <p>“Gustavo Castro Pantoja”</p> <p>Muestra</p> <p>24 docentes</p> <p>Tipo de muestreo</p> <p>No probabilístico intencional</p> <p>Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario <p>Procesamiento de datos</p> <p>Se utilizó paquetes estadísticos. SPSS – 25, Excel.</p>

Anexo B

Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

El instrumento está referido al bienestar psicológico en la I.E “Gustavo Castro Pantoja”

Marque con una X la que considere.

Opciones	CATEGORÍA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Aceptación y control de situaciones institucionales						
01	Tengo amigos en quienes confiar.					
02	Confío y avalo a mis colegas.					
03	Me llevo bien con todos generalmente.					
04	Reconozco cualidades y méritos de los demás.					
05	Realizo una autocrítica de mi desempeño en la Institución Educativa.					

Vínculos sociales que tienen los docentes

06	Si algo sale mal puedo aceptarlo.					
07	Considero que le caigo bien a mi comunidad educativa.					
08	Cuento con compañeros que me ayudarán si necesito.					
09	Todos son especiales e importantes en la institución.					
10	Participo activamente en las actividades programadas.					
11	Trato de manera horizontal y democrática a mis compañeros de trabajo.					
Proyectos de tienen los docentes						
12	Me hago responsable de lo que digo o hago.					

13	Trabajo en equipo para logros institucionales.					
14	Incentivo el trabajo en equipo en la Institución Educativa.					
15	Me comprometo en los planes de innovación.					
16	Sé lo que quiero hacer con mi vida y mi trabajo.					
17	Planifico con antelación mis actividades laborales.					
Autonomía que presentan los docentes						
18	Conozco y reconozco mis bondades					
19	Tomo mis propias decisiones en situaciones conflictivas.					
20	Me proyecto en mi vida profesional y personal.					
21	Me considero suficientemente profesional para ejercer la docencia.					
22	Trabajo en equipo, pero igual tengo decisiones muy propias hacia mi persona.					

Fuente: elaboración propia (2023)

Baremación

Valores	Aceptación	Vínculos	Proyectos	Autonomía	Bienestar
Malo	5-11	6 -13	6-13	5-11	22-51
Regular	12-18	14-22	14-22	12-18	52-81
Bueno	19-25	23-30	23-30	19-25	82-110

Anexo C

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El instrumento está referido al clima organizacional que se vive en la IE “Gustavo Castro Pantoja”

Marque con una X la que considere.

Opciones	CATEGORÍA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Autorrealización						
1	Se intercambian expresiones de automotivación entre trabajadores.					
2	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.					
3	Los trabajos en equipo fortalecen la satisfacción laboral en la comunidad educativa.					
4	Los docentes demuestran actitudes de líderes en espacios sociales y académicos.					
5	En la I.E. el personal educativo desarrolla acciones de participación solidaria.					
6	Se fomentan el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales.					
7	El trabajo que realizo en la institución educativa me hace sentir un ser útil y altamente productivo.					
8	Me siento satisfecho con la labor que desempeño en la I.E.					
9	Disfruto el trabajo que realizo en la institución educativa					
10	Se percibe un ambiente de armonía durante la jornada laboral.					
11	Me siento orgulloso de pertenecer a la comunidad educativa donde actualmente laboro.					
12	Participo frecuentemente en actividades extracurriculares, fortaleciendo la identidad institucional.					
13	Me siento partícipe de los éxitos de mi I.E.					

14	Estoy de acuerdo con la misión y visión que persigue la I.E.					
15	Práctica de valores institucionales, como la solidaridad y la colaboración mutua entre la comunidad educativa.					
16	Se valoran las relaciones interpersonales.					
Involucramiento laboral						
17	En la I.E. se fomentan acciones basados en principios de solidaridad.					
18	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas.					
19	Las actividades realizadas en la I.E. reconfortan la unión entre los agentes educativos.					
20	En la I.E. donde laboro los resultados son el fruto del trabajo de todo el personal que labora.					
21	Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E.					
22	En la I.E. recibo el apoyo de mis colegas para iniciar proyectos académicos en bien de la comunidad educativa.					
23	Los trabajadores se involucran de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					
24	La comunidad educativa se relaciona con las autoridades locales, con el fin de ejercer la calidad educativa.					
25	El director y los docentes participan en las asambleas de los padres de familia y la comunidad.					
supervisión						
26	Los coordinadores académicos toman en cuenta las sugerencias de los docentes.					
27	Las actividades extracurriculares realizadas en la I.E. no afectan la estabilidad socioemocional y económico de mi familia.					
28	La institución está bien organizada y planifica cada actividad con tiempo.					
29	El director gestiona las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias correspondientes.					
30	El director otorga reconocimientos laborales a los trabajadores educativos que cumplen sus funciones de manera eficiente.					
31	Cuando requiero atención necesaria de la plana jerárquica lo recibo sin condicionamiento.					
32	El director demuestra capacidad de diálogo con los miembros de la comunidad educativa.					

33	Existen mecanismos de reconocimiento a los docentes que realizan acciones importantes.					
34	Se permiten acciones de reconocimiento en trabajos de equipo.					
35	Se emiten documentos de reconocimiento a las acciones valiosas,					
36	Los directivos promueven condiciones adecuadas para el progreso de la I.E.					
37	Los coordinadores se preocupan por crear un ambiente laboral agradable y amical.					
38	La I.E. presenta un buen clima institucional por parte de los directivos y docentes.					
39	el director desarrolla y promueve las relaciones humanas adecuadas con los docentes.					
40	El director demuestra empatía con los docentes y los trabajadores administrativos.					
41	Asumen actitudes conciliadoras frente a un problema					
42	Se promueven estrategias para brindar soluciones a los problemas que traen los PP.FF.					
43	Existen mecanismos de reconocimiento a los docentes que realizan acciones importantes.					
comunicación						
44	Se respetan las ideas y puntos de vista de los demás a pesar de no estar de acuerdo con ellas.					
45	Considero que tengo buena relación de trabajo con el personal directivo y plana docente.					
46	La relación interpersonal entre los trabajadores educativos se da de manera cordial y respetuosa.					
47	Percibo que la comunicación entre el personal que labora en la I.E. es efectiva.					
48	Recibo información con regularidad (manera virtual y/o impresa) que me permite conocer acontecimientos relevantes que ocurre en la I.E.					
49	En la I.E. existen buenas relaciones entre compañeros de trabajo					
50	Los trabajadores educativos demuestran capacidad de diálogo con los miembros de la comunidad educativa.					
51	En la I.E. se estimulan las relaciones interpersonales.					
52	Expreso lo que pienso, sin tener miedo a lo que dirán mis compañeros de trabajo.					

53	Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de la otra parte.					
54	Se percibe un trato amable entre los colegas.					
Condiciones laborales						
55	Considero que las condiciones laborales son adecuadas para el fortalecimiento de la educación integral.					
56	La I.E. cuenta con los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo una educación de calidad.					
57	Las aulas cuentan con equipamiento necesario para el desarrollo adecuado de las actividades educativas.					
58	El espacio laboral es adecuado para trabajar cómodamente.					
59	La infraestructura de la I.E. es adecuada y se ajusta a las condiciones educativas que se requiere.					
60	Las condiciones laborales en la I.E. son adecuadas.					

Fuente: elaboración propia (2023)

Agradecido por su colaboración

Baremación

Valores	Autorrealización	Involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condiciones	Clima
Malo	16-37	09-20	18-41	11-25	6-13	60-139
Regular	38-58	21-32	42-66	26-40	14-21	140-219
Bueno	59-80	33-45	67-90	41-55	22-30	220-300

Anexo D
SÁBANA DE DATOS

		BIENESTAR PSICOLÓGICO																						
	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		ENCUESTADOS	1	1	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2
2	2		2	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	
3	3		3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3
4	5		2	2	4	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	2	2	2	
5	1		1	1	2	5	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1
6	1		1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	4
7	1		1	5	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	3	5	5
8	3		5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	3
9	1		3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3
10	3		5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	5	4	5	3	3	3	3	3
11	5		5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
12	4		4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	2	3	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4
13	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3		5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	4		3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
16	5		4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5		4	5	5	4	5	4	5	4	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
18	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5		5	5	5	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
20	4		5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	1
21	5		5	4	5	5	5	5	1	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
22	1		4	4	1	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2
23	5		5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	1	2	5	4	4	4	4
24	1		5	5	5	1	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3	3

		CLIMA ORGANIZACIONAL																															
ENCUESTADOS	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	1	4	3	5	2	2	2	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	5	
	2	3	4	5	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	1	3	1	
	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	4	4	5	4	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	
	5	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	8	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	9	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	10	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	12	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
	16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
	17	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	19	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
	20	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	
	21	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
	22	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	
	23	4	3	3	5	2	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	2	5	5	
24	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	3	4		

CLIMA ORGANIZACIONAL																													
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5
3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	5	2	2	2	2	4	2	4	1	2	4	1	4	1	2	2	2	2	1	4	2	4	2	4	2	4	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	5
5	4	5	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	4	5	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	3
5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	3	4	5	3
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
5	2	2	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4
4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	3
5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombre del investigador: Yony Quispe Vargas
 1.2. Título de la Investigación: Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la IE Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023
 1.3. Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: Cuestionario TL de bienestar psicológico

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		3	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje propio																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teoricos científicos																			X		
8. COHERENCIA	Entre los items e indicadores																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al proposito de la investigación																				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	X				

PROMEDIO DE VALORACIÓN

MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Pedro Huaya Quispe	DNI	28299538
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Matemática-física		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 07 de mayo de 2023

Celular: 988337790

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. Pedro Huaya Quispe

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombre del Investigador: Yony Quispe Vargas
 1.2. Título de la Investigación: Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la IE Gustavo Castro Parotja de Ayacucho, 2023
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de la Evaluación: Cuestionario de clima organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Existe formulado con lenguaje propio																				X	
2. OBJETIVIDAD	Existe expresado en conductas observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las indicaciones																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																				X	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicaciones																				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Pedro Huauya Quispe	DNI	28299538
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Matemática-física		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 07 de mayo de 2023

Celular: 988337790

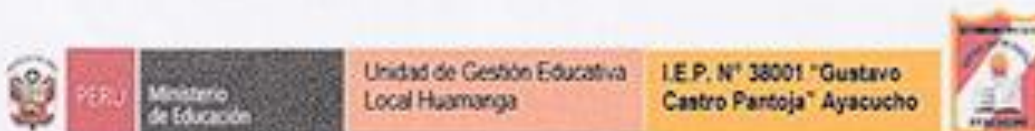
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. Pedro Huauya Quispe

Anexo F

Constancia de ejecución



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"Nuevos tiempos, nuevas ideas, nuevas actitudes, 2020- 2024"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "GUSTAVO CASTRO PANTOJA" DEL DISTRITO DE AYACUCHO, JURISDICCIÓN DE LA UGEL HUAMANGA, expide la presente:

CONSTANCIA

Al señor Yony Quispe Vargas, quien realizó la aplicación del trabajo de investigación titulado: "Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la IE Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023".

Se expide la presente constancia a petición de los interesados para los fines que crea por conveniente.

Ayacucho, 27 de febrero del 2024.

UGEL HUAMANGA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUAMANGA
Lc. Arturo Carlos Gual
DIRECTOR

Anexo G

Fotografías



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°069-2025-UNSCH-EPG/OGH

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Yony QUISPE VARGAS
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la I.E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	21% de similitud
N° DE TRABAJO	2733651743
FECHA	22 de agosto de 2025

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

22 de agosto de 2025.



Dr. Oscar Gutiérrez Huamani

CC:
Archivo
OGH

Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la I.E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023

por Yony QUISPE VARGAS

Fecha de entrega: 22-ago-2025 04:15p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2733651743

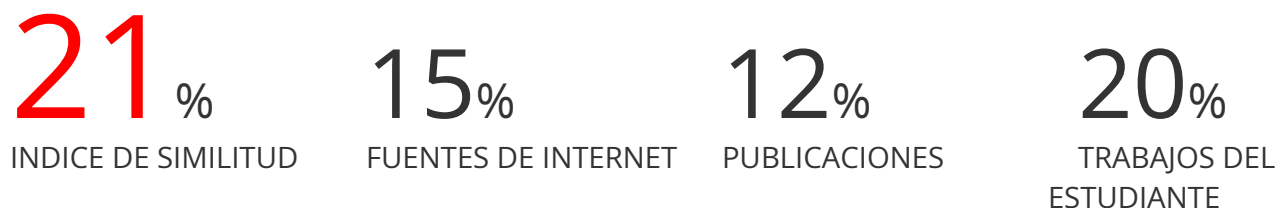
Nombre del archivo: QUISPE_VARGAS_YONY.docx (3.79M)

Total de palabras: 22632

Total de caracteres: 125283

Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de la I.E. Gustavo Castro Pantoja de Ayacucho, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	13 %
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
8	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %

9

docslide.us

Fuente de Internet

<1 %

10

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

<1 %

11

Barra Quispe, Tania Laura. "Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de Puno, julio – diciembre 2015", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

12

Submitted to Universidad de Salamanca

Trabajo del estudiante

<1 %

13

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to upb

Trabajo del estudiante

<1 %

15

Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana

Trabajo del estudiante

<1 %

16

Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia

Trabajo del estudiante

<1 %

17

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18 es.scribd.com Fuente de Internet <1 %

19 idoc.pub Fuente de Internet <1 %

20 repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet <1 %

21 Submitted to uncedu Trabajo del estudiante <1 %

22 1library.co Fuente de Internet <1 %

23 Fajardo Alvarez, Carlos Andres.
"Enseñabilidad de la Ética: Construcción de Ejercicios Pedagógicos a Partir de la Enseñanza de la Filosofía", Universidad Distrital Francisco José de Caldas (Colombia), 2024
Publicación <1 %

24 produccioncientificaluz.org Fuente de Internet <1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00463-2025-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 08:00 a.m. del 18 de julio de 2025 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dra. MARIA FLORES GUTIERREZ** y el **Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LA I.E. GUSTAVO CASTRO PANTOJA DE AYACUCHO, 2023**, presentado por el **Bach. YONY QUISPE VARGAS**. Teniendo como asesor al **Dr. ADOLFO QUISPE ARROYO**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISEIS (16).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Unanimidad.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. YONY QUISPE VARGAS**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 9:55 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:55 hrs. del 18 de julio de 2025.

.....
Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la UPG-FCE

.....
Dra. MARIA FLORES GUTIERREZ
Miembro.

.....
Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ
Miembro.

.....
Dr. JOSE ALARCON GUERRERO
Secretario Docente.

Observaciones:

.....
.....
.....